

Ausgabe November/Dezember/Januar

GoetheSpektrum

Das Mitarbeitermagazin der Goethe-Universität Frankfurt

4/10

Foto: Hedergott

Christine Burscheidts
Bilanz der deutschen
Hochschulreform

3

Foto: Pitopia



Projekt ZVGZ erfolgreich
abgeschlossen

11

Foto: Spillner



Unterwegs mit
dem Meeresbiologen
Michael Türkay

23

Masterplan für gute Lehre



Foto: Pitopia

Orientierung durch gemeinsame Ziele: An der Goethe-Universität soll ein Leitbild für die Lehre entwickelt werden.

Neue Impulse für Studium und Lehre soll die Stabsstelle für Lehre und Qualitätssicherung bringen. Im Interview haben sich Vizepräsident Prof. Manfred Schubert-Zsilavecz und Dr. Kerstin Schulmeyer, Leiterin der Stabsstelle für Lehre und Qualitätssicherung, zur Ausgangssituation und zu den geplanten nächsten Schritten geäußert.

Seit August gibt es die Stabsstelle für Lehre und Qualitätssicherung. Was sind die Herausforderungen?

Prof. Manfred Schubert-Zsilavecz: In den vergangenen Jahren haben wir zwei große Projekte hervorragend vorangebracht: Das eine ist die Stiftungsuniversität, und das andere die Positionierung der Goethe-Universität als Forschungsuniversität. Bei diesen Erfolgen ist aber vielleicht das Thema Studium und Lehre etwas zu kurz gekommen. Das haben wir gespürt und darum jetzt einen Masterplan entwickelt, um das zu ändern. Wir haben, denke ich, im letzten Jahr eine Reformdynamik ausgelöst, wie man sie an keiner anderen deutschen Hochschule findet. Und zwar nicht nur von oben nach unten, sondern auch bottom-up: Überall werden Studium und Lehre thematisiert: bei den Bologna-Werkstätten, bei Studentenversammlungen, bei Fachbereichsklausuren – wo sonst gibt es das, dass 16 Fachbereiche nahezu geschlossen in Klausur gehen, um über dieses Thema zu diskutieren? Dabei haben wir auch erkannt: Wir waren für diese Herausforderungen bisher nicht gut aufgestellt. Wer Forschung erfolgreich auf den Weg bringen will, muss seinen Forschern eine Infrastruktur an die Hand geben. Das Gleiche gilt für Studium und Lehre, darum die Schaffung der neuen Stabsstelle, die Unterstützung bieten wird für jene, die sich in Studium und Lehre besonders engagieren.

Dr. Kerstin Schulmeyer: In den letzten anderthalb Jahren ist ja schon Einiges passiert; neben den Bologna-Werkstätten war zum Beispiel die Einrichtung der Studiendekane-Runde ein wichtiger Schritt. Mit ihr gibt es eine Kommunikationsplattform, um Studium und Lehre innerhalb unterschiedlichen Gruppen zu diskutieren und die Akteure auch zu vernetzen. Wir können schon jetzt durchaus in vielen Bereichen erfolgreiche Einzelinitiativen vorzeigen, aber woran es bisher fehlte, war, diese Aktivitäten zu koordinieren und diese Einzelinitiativen sowie Fachbereiche und Verwaltung miteinander ins Gespräch zu bringen. Wichtig ist zum Beispiel ein enger Dialog zwischen zentraler Studienberatung und Studienfachberatung. Übergreifende Einrichtungen – wie SSC, International Office, hochschuldidaktische Arbeitsstelle, studiumdigitale, die neue Stabsstelle et cetera – und Fachbereiche müssen sich als Partner begreifen. Der Bereich Lehre und Studium ist ein komplexes Zusammenspiel unterschiedlicher Ebenen und Akteure: Hochschuldidaktische Qualifizierung, Qualitätssicherung, medienbasiertes Lernen, e-Learning – um nur Schlagworte zu nennen – gewinnen ständig an Bedeutung und müssen systematisch für die Universität fruchtbar gemacht werden. Die Stabsstelle muss hier als Vermittler dienen, sie muss diesen Bereich aber auch aus strategischer Perspektive begleiten und sinnvoll strukturieren.

Der Zeitpunkt scheint schon von daher günstig zu sein, als jetzt auch das Bund-Länder-Programms für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre angelaufen ist. Wie nehmen Sie diese neue Initiative wahr?

Fortsetzung auf Seite 2

Aus meiner Sicht ...

Foto: Gravenstein



*Liebe Mitarbeiterinnen,
liebe Mitarbeiter,*

die aktuellen Veränderungen in der Hochschulbudgetierung des Landes Hessen kommen bei uns vor allem so an, dass unsere Universität weniger Mittel vom Land für die Finanzierung der laufenden Personal- und Sachausgaben erhält. Andererseits sagt die Politik, dass sie mehr Geld als je zuvor in die Wissenschaft investiere. Beide Aussagen treffen zu. Die öffentlichen Haushalte, gerade auch das Land Hessen, wollen 2011 und in den folgenden Jahren mehr in Hochschulbildung und Wissenschaft investieren. Allerdings fließen die Gelder verstärkt in andere Felder als den laufenden Hochschuletat: Zum einen werden Bauprojekte, also die Infrastruktur, stärker finanziert – davon profitiert auch die Goethe-Universität. In die BAföG-Erhöhung fließen zusätzliche hessische Landesmittel, das LOEWE-Programm wird im nächsten Jahr nochmals aufgestockt, Hessen kofinanziert mit wachsenden Beträgen auch den Hochschulpakt 2020 und die Exzellenzinitiative. Hessen investiert also im nächsten Jahr mehr Geld in die Hochschulbildung und in die Forschung, gleichzeitig kommen aber weniger finanzielle Mittel für den laufenden Betrieb der Goethe-Universität an. Das liegt zum einen an dem zweiprozentigen Konsolidierungsbeitrag, den alle hessischen Hochschulen leisten. Wichtiger ist jedoch, dass die Universität gegenüber dem bisherigen Verteilungsmodus verliert, weil für die landesweite Budgetaufteilung künftig die tatsächliche Zahl der Studierenden in der Regelstudienzeit zugrunde gelegt wird – hier haben andere Universitäten zurzeit „bessere Zahlen“. Was bedeutet das für uns? Vor dem Hintergrund, dass demographisch bedingt in den nächsten Jahren mehr junge Menschen Studienplätze brauchen, müssen auch wir entsprechende Angebote machen und mehr Studierende bei uns aufnehmen. Eine Herausforderung besteht darin, möglichst geeignete und motivierte Studierende für die Goethe-Universität zu gewinnen und diesen solche Studienmöglichkeiten zu bieten, dass sie in einer verlässlich überschaubaren Zeit zu einem ersten qualifizierten Abschluss gelangen und diesen bei entsprechendem Interesse und Qualifikation auch durch ein Masterstudium ergänzen können. Die zweite Herausforderung ist, uns auf den Wandel in der Hochschulfinanzierung einzustellen und die veränderten Spielregeln zu unserem Vorteil zu nutzen, statt alten Zeiten nachzutruern. Vor allem für die Forschung ist es wichtig, vorhandene und wachsende Drittmittelangebote – die EU wird auch hier

Fortsetzung auf Seite 2

So erreichen Sie die Redaktion:

Tel: 069 / 798-22370 • E-Mail: goethespektrum@uni-frankfurt.de
Post: Goethe-Universität Frankfurt am Main
Abteilung Marketing und Kommunikation, Interne Kommunikation
Senckenberganlage 31 • 60325 Frankfurt

Fortsetzung von Seite 1

Schubert-Zsilavec: Zunächst einmal handelt es sich um ein Programm, das mit erheblichen Mitteln dotiert ist. Immerhin sprechen wir von einer Gesamtsumme von knapp zwei Milliarden Euro, verteilt über zehn Jahre. Wenn wir erfolgreich sind mit unseren Anträgen, könnten wir pro Jahr zusätzlich ein bis zwei Millionen Euro erhalten, die in Maßnahmen für bessere Qualität in Studium und Lehre fließen würden. Das ist zum einen nicht wenig, es ist aber auch eine Prestigefrage.

Schulmeyer: Wir haben in den letzten zwei, drei Jahren beobachten können, wie mittlerweile auch in der Lehre die Vergabe der Mittel verstärkt wettbewerbsorientiert erfolgt – ob Stifterverband, Mercator- oder VW-Stiftung, es gab immer wieder Vorstöße in diese Richtung. Die großen „Eliteuniversitäten“ haben bei diesen Ausschreibungen zum Teil schon sehr gut abgeschnitten, auch weil sie entsprechende Ressourcen für die Antragstellung bereithalten. Das Bund-Länder-Programm ist für mich ein deutliches Indiz dafür, dass diese Idee jetzt auch bei der Vergabe öffentlicher Mittel aufgegriffen wird.

Welchen Einfluss hat das Programm auf Ihre Arbeit?

Schulmeyer: Zum einen ist es ein guter Aufhänger, um generell über Lehre nachzudenken und auch, um ein Leitbild für die Lehre an der Goethe-Universität zu entwickeln, genau das haben wir nämlich vor. Wie bei der Reform der Bachelor- und Masterstudiengänge mit den Bologna-Werkstätten wollen wir versuchen, bei dieser Leitbildentwicklung Formen zu finden, die große Teile

Foto: Lehrer



Vizepräsident Prof. Manfred Schubert-Zsilavec und Dr. Kerstin Schulmeyer, Leiterin der Stabsstelle für Lehre und Qualitätssicherung, hoffen, dass die Goethe-Universität mit ihren Anträgen beim Bund-Länder-Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre überzeugt.

der Universität mitnehmen, gerade auch die Studierenden. Und: Durch die zeitlichen Vorgaben der Ausschreibung kommt mit dem Bund-Länder-Programm automatisch Geschwindigkeit in den Prozess.

Von welchem Zeitraum sprechen wir hier?

Schubert-Zsilavec: Das Leitbild würden wir gerne im nächsten halben Jahr auf den Weg bringen. Universitäten werden künftig auch an der Frage gemessen werden, ob sie ein strategisches Leitbild für Studium und Lehre haben. Was uns dabei zugute kommt, ist, dass wir mit unseren Initiativen wie der Studiendekane-Runde oder den Bologna-Werkstätten schon Erfahrungen gesammelt haben. Wir haben jetzt eine große Arbeitsgruppe eingerichtet für das Bund-Länder-Programm, die selbst wieder kleinere, fachspezifische Arbeitsgruppen gründen wird, und schon jetzt wird wieder sehr engagiert und kontrovers diskutiert. Man bekommt sofort eine Rückmeldung, der Austausch ist sehr intensiv, es herrscht eine gewisse Aufbruchstimmung.

Auch wenn das Leitbild noch erarbeitet wird – haben Sie schon eine Vision, in welche Richtung es gehen könnte?

Schubert-Zsilavec: Wir werden uns zum einen unseren Schwächen stellen, die wir heute noch haben. Es gibt Universitäten, die sind schon jetzt in der Lage, auf Knopfdruck sämtliche akademischen Kennzahlen zu ihren Studierenden zu liefern. Das können wir noch nicht, aber das werden wir aufbauen müssen. Wir müssen stärker als bisher wissen, was die, die bei uns studieren, wirklich machen, wo sie sich befinden, wie erfolgreich sie im Studium sind.

Schulmeyer: Ja, wir müssen Einblick in die Studiengänge bekommen: Wo sind neuralgische Punkte, wo gehen uns Studierende verloren? Das ist zum Beispiel ein Punkt, den sich die Arbeitsgruppe beim Bund-Länder-Programm vornimmt: Es ist ein erster Konsens darüber erzielt worden, dass für uns die Studieneingangsphase in Kopplung mit der Orientierungsphase, also dem Übergang von der Schule zur Hochschule, ein Antragschwerpunkt sein könnte. Für uns heißt das auch: Wie gestalten wir die Studieneingangsphase, um die Studienanfänger möglichst frühzeitig abzuholen und auch gezielt zu fördern? Denn ein Charakteristikum der Goethe-Universität ist auch, dass sie eine „Massenuniversität“ ist, mit einer in jeder Hinsicht sehr heterogenen Studierendenschaft. Das heißt auch, dass die Studierenden mit ganz

unterschiedlichen Bildungsbiographien und unterschiedlichen Voraussetzungen zu uns kommen und dass wir, um möglichst viele Studienanfänger zu einem erfolgreichen Studienabschluss zu führen, auch zielgruppenspezifische Förderangebote entwickeln müssen. Das bedeutet zum Beispiel, dass schon im Vorfeld intensiv über die Anforderungen eines Studiengangs informiert wird oder mit Vorkursen in der Studieneingangsphase Rückstände gezielt aufgeholt werden können – solche Angebote machen wir ja teilweise auch schon. Wir müssen zudem schauen, ob es Wege gibt, wie die Betreuungsrelation verbessert werden kann, etwa durch den Ausbau von Tutorenprogrammen.

Schubert-Zsilavec: Wir müssen aber auch einen Blick darauf haben, wo Studierende in den ersten Semestern deutlich hinter den Erwartungen zurückbleiben, die vielleicht auch in Richtung eines Studienfachwechsels beraten werden müssen, und in solchen Fällen ist eine enge Vernetzung von SSC und Studienfachberatung wiederum erforderlich.

Abgesehen von der Studieneingangsphase, was schwebt Ihnen sonst vor?

Schubert-Zsilavec: Der zweite große Punkt ist die stärkere Realisierung einer forschungsorientierten und -basierten Lehre. Das ist auch ein zentrales Thema im Zukunftskonzept der Goethe-Universität für die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder. Das heißt, wir müssen unseren Studiengängen auch dadurch Profil verleihen, dass sich die Forschungsschwerpunkte der Goethe-Universität dort wiederfinden. Wer zum Beispiel Politikwissenschaft bei uns studiert, muss mitbekommen, dass wir ein Exzellenzcluster zur Herausbildung normativer Ordnungen haben, in dem Fragen zur Gerechtigkeit und zu gesellschaftlichen Entwicklungen thematisiert werden, sonst läuft etwas schief.

Programm- und Systemakkreditierung:

Beim gegenwärtigen System der Programmakkreditierung werden die einzelnen Bachelor- und Masterstudienprogramme durch externe Agenturen akkreditiert. Eine Systemakkreditierung würde bedeuten, dass die Hochschulen eigene Systeme der Qualitätssicherung aufbauen, die extern überprüft werden.

Schulmeyer: Da liegt auch unsere große Chance: Wir sind mit unseren sichtbaren Forschungsschwerpunkten breit aufgestellt; zum Beispiel haben wir je ein Exzellenzcluster in den Naturwissenschaften, in den Geistes- und in den Lebenswissenschaften. Für uns heißt das zu schauen: Wie kann man diese Breite für Studium und Lehre fruchtbar machen, zum Beispiel mit interdisziplinären Angeboten? Können wir nicht auch in der Lehre den Universitas-Gedanken, der die Vielfalt der Universität zusammenfasst, neu denken? Das ist auch wieder interessant für die Gesamtentwicklung der Universität. Ein Beispiel: Wenn wir auf der einen Seite den Exzellenzcluster zur Herausbildung normativer Ordnungen haben und uns in einem LOEWE-Projekt

wiederum mit Biodiversität und Klimaforschung befassen, warum sich dann nicht im Studium mit Themen wie Klimagerechtigkeit befassen, die beides miteinander verbinden? So könnten wir die Studierenden auch frühzeitig an die Frankfurter Forschungsschwerpunkte heranführen.

Ein weiterer Schwerpunkt der neuen Stabsstelle ist die Qualitätssicherung. Was machen Sie, wenn Sie bei Studierenden- oder Absolventenbefragungen feststellen sollten, dass die Goethe-Universität schlechte Noten bekommt? Können Sie auf die Verantwortlichen Druck ausüben?

Schubert-Zsilavec: Druck ausüben wäre falsch. Wenn ich zum Beispiel aus einer Studie erfahre, dass unsere Absolventen weder erkennen, dass wir praxisorientiert sind, noch, dass wir in einzelnen Bereichen forschungsorientiert sind, dann müssen wir das zurückspeiegeln an unsere Kolleginnen und Kollegen. Aber nicht in dem Sinne, dass Vorwürfe gemacht werden, sondern indem wir gemeinsam überlegen, mit welchen Maßnahmen jeder einzelne Bereich Profil gewinnen kann.

Beim Thema Qualitätssicherung geht es auch immer schnell um die Akkreditierung von Studiengängen: Viele wünschen sich ein Ende der Programmakkreditierung zugunsten der Systemakkreditierung. Ist das ein Thema für Sie?

Schubert-Zsilavec: Es gibt in der Tat ein gewisses Unbehagen, was die Programmakkreditierung betrifft. Aber eine Systemakkreditierung gibt es nicht ohne Vorleistungen! Systemakkreditierung heißt, dass wir uns so gut aufstellen müssen, dass wir anderen glaubhaft versichern können: Wir sind selbst in der Lage, unsere Qualitätssicherung zu machen. Wer eine Systemakkreditierung will, muss erst einmal viele Hausaufgaben machen, das braucht viel Zeit ...

Schulmeyer: ... und Unterstützung. Eine Realisierung ist nur in Etappen möglich.

Schubert-Zsilavec: Genau, es müssen Etappenziele formuliert und umgesetzt werden. Aber das tun wir ja gerade. Auch die Bildung der Stabsstelle für Lehre und Qualitätssicherung und der Anspruch, bei diesem Bund-Länder-Programm erfolgreich zu sein, sind Voraussetzungen dafür, um irgendwann in den nächsten Jahren auch eine Systemakkreditierung erfolgreich einführen zu können. Noch hat diese keine deutsche Universität, und wir werden auch nicht die Ersten sein. Aber wenn wir zum ersten Drittel gehören würden, das wäre schon ein toller Erfolg.

Die Fragen stellte Imke Folkerts

Fortsetzung von Seite 1 · Vorwort

bedeutender – zu erschließen. Der Anteil, zu dem sich Universitäten in Deutschland durch Drittmittel auf Antragsbasis finanzieren, wird relativ und absolut wachsen, und die Goethe-Universität hat sich zum Ziel gesetzt, daran überproportional zu partizipieren. Ein wachsender Teil unseres Grundbudgets wird künftig für die Unterstützung des insgesamt wachsenden Volumens der Universität mit einer umfassenderen Infrastruktur benötigt. Dies können wir kaum über Projektanträge finanzieren. Gleichzeitig müssen wir das Grundbudget zielgerichtet für die Lehre und für eine angemessene Grundaustattung in der Forschung einsetzen. Das bedeutet auch, dass wir bei maßvoller Erhöhung der Studierendenzahlen in der Regelstudienzeit nicht in gleicher Weise die Gesamtgröße der Universität ausdehnen dürfen. Um diese Ziele zu erreichen, ist es sinnvoll, wenn Fachbereiche, Studiengänge, Graduiertenschulen und andere Einrichtungen in einem Entwicklungsprozess gezielt ihre Leistungen und Ressourcen in einer Mehrjahresperspektive planen. Hier Verantwortung für akademische und administrative Leitungsaufgaben zu tragen, ist eine Chance aber auch eine Herausforderung gelebter Autonomie.

Beste Grüße
Ihr

H. G. Mockel

Hans Georg Mockel
Kanzler

„Der Staat steuert“

Dr. Christine Burscheidt über Anspruch und Wirklichkeit der deutschen Hochschulreform



Der einzelne Forscher hat nicht mehr die Freiheit zu sagen: Ich forsche jetzt über ein Thema, weil ich es für relevant halte.



Foto: Hedergott

Dr. Christine Burscheidt, persönliche Referentin von Präsident Prof. Werner Müller-Esterl, hat ein Buch über die deutsche Hochschulreform geschrieben. Ihr Fazit: Das Autonomieversprechen sei nicht eingehalten worden, viele Hochschulen seien heute unfreier denn je.

Frau Dr. Burscheidt, Ende September haben Sie Ihr Buch „Humboldts falsche Erben“ in München vorgestellt, für das Sie die Reformen der deutschen Universitäten analysiert und verglichen haben. Ihr Resümee: Die Hochschulen sind heute unfreier denn je, trotz Hochschul-Freiheitsgesetz in Nordrhein-Westfalen, Stiftungsuniversitäten, individueller Profilgebung. Hat Sie das Ergebnis überrascht?

Dr. Christine Burscheidt: Ja, ich war eigentlich von der These ausgegangen, dass die Hochschulen heute eigenständiger agieren können. Schließlich hatte die Politik den Einrichtungen 1998 mit der vierten Novelle des Hochschulrahmengesetzes mehr Autonomie versprochen. Nachdem ich fast 20 Jahre lang als Journalistin der Süddeutschen Zeitung über die Reformprozesse an deutschen Hochschulen berichtet hatte, wollte ich einmal eine große Bestandsaufnahme machen – ohne ideologische Voreingenommenheit, einfach mit dem Ziel, nüchtern zu betrachten, ob die Politik ihre selbst gesteckten Ziele erreicht hat. Und ich musste feststellen: Sie hat sie nicht erreicht.

Woran liegt das?

Die Frage zu beantworten, ist nicht einfach, weil auf vier verschiedenen Ebenen gleichzeitig agiert wird: Es geht um die individuelle Freiheit des Wissenschaftlers, die institutionelle der Universität sowie um das Verhältnis der Hochschulen zur Politik in Land und Bund und zur EU-Politik in Brüssel. Die Hochschulen sollten seit Ende der 1990er Jahre vor allem auf der institutionellen Ebene autonomer werden. Die Länder wollten Befugnisse abtreten. Einzelne Universitäten wie die Goethe-Universität oder die TU Darmstadt haben auch inzwischen vergleichsweise viel Freiheit bei Berufungen, dem Immobilienmanagement oder der Verteilung der Mittel, aber in vielen

Ländern sieht es anderes aus: Sie handelten bislang sehr zögerlich. So ist dort die Fachaufsicht in allen wichtigen Handlungsfeldern weiterhin beim Land geblieben. Gleichzeitig ist die individuelle Autonomie, Humboldts Wissenschaftsfreiheit sozusagen, bei Forschern immer mehr zurückgegangen. Zum einen, weil etliche Hochschulen im Zuge der Umbauten hierarchischer wurden. Zum anderen, weil es in den vergangenen Jahren zu einer Umverteilung von der Grund- auf die Drittmittelfinanzierung kam. Wer heute forschen will, muss Mittel bei Förderorganisationen einwerben. Mit Ausnahme einiger weniger staatlicher Organisationen wie der DFG tendieren diese jedoch immer stärker zu Programmausschreibungen, die oft auf ein vorgegebenes Themenfeld begrenzt sind. Das heißt, der einzelne Forscher hat nicht mehr die Freiheit zu sagen: Ich forsche jetzt über ein Thema, weil ich es für relevant halte.

Und Bologna hat noch weitere Hürden aufgelegt?

Ja, mit der Bologna-Reform haben wir auf europäischer Ebene eine Entwicklung, die konträr zum politischen Versprechen der Länder nach mehr institutioneller Freiheit steht. Denn Bologna zielte von Anfang an auf einen Vereinheitlichungsprozess. Europa-

weit sollte die Mobilität an den Hochschulen durch ein einheitliches Prüfungssystem und einheitliche Abschlüsse verbessert werden. In Deutschland wurde die Reform im ersten Anlauf noch dazu besonders strikt ausgelegt, sodass es zu einer Überreglementierung kam, die die institutionelle Autonomie im Grunde konterkarierte.

An diesem Punkt scheint ja zumindest an den meisten Hochschulen mittlerweile ein Umdenken erfolgt zu sein ... Sie erwähnten noch eine vierte Ebene, die Rolle der Länder etwa beim Aufbau eines stärker wettbewerbsgesteuerten Hochschulsystems. Wie agiert hier der Staat?

Wir haben heute zweifellos ein sehr viel wettbewerbsgesteuertes System als noch vor 10, 15 Jahren. Die Politik ist von dem Gleichheits-Grundsatz der 1970er Jahre abgerückt, der da lautete: „Überall wird das Gleiche angeboten, damit die Studierenden überall die gleichen Chancen vorfinden“. Heute soll ein Wettbewerb zu einem differenzierten Hochschulsystem führen, in dem sich Universitäten durch eigene Profile voneinander abheben. Das Problem ist nur: Vielfach steuert der Staat den Wettbewerb, und zwar häufig nicht nach differenzierten, wissenschaftsgemäßen, sondern nach ziemlich groben, quantitativen Kriterien. Noch dazu wechseln diese häufig, je nachdem, was politisch en vogue ist: Gestern waren Eliteuniversitäten gefragt, heute sollen Studienplätze geschaffen werden, weil die doppelten Abiturientenjahrgänge infolge der gymna-

sialen Schulzeitverkürzung an die Universitäten drängen. Das zeigt ja nicht zuletzt das Beispiel Hessen, wo nun von 2011 an bis zu 90 Prozent der Mittel nur mehr nach Studierenden- und Absolventenzahlen vergeben werden sollen.

Halten die Hochschulen diesen Spagat aus?

Ich betrachte das Ganze mit ziemlicher Sorge. Politiker wollen heute schnelle Erfolge vorweisen und die Interessen der Bevölkerung bedienen, schon um ihre Wiederwahl sicherzustellen. Gleichzeitig lautet ihre oberste Devise: sparen. Dabei sagt jeder Wirtschaftswissenschaftler, dass man in einem wettbewerbsorientierten System zusätzliches Geld in die Hand nehmen muss. Alles andere führt zur Demotivierung. Doch gerade in Deutschland kommt es zu Umschichtungen und Umverteilungen, weil keine eigenen Mittel für Leistungszulagen in die Hand genommen werden. Eine solche Politik gefährdet aber langfristig eine bislang breit und gut aufgestellte Hochschullandschaft. Dabei drohen nicht nur die Geisteswissenschaften oder die „Orchideenfächer“ zu verschwinden, sondern auch die Grundlagenforschung – also alles, was keinen unmittelbaren gesellschaftlichen Nutzen hat.

Sie haben sich erst nach Fertigstellung Ihres Buchs nach Frankfurt beworben, eine gewisse Sympathie für das Modell der Goethe-Universität darf Ihnen also unterstellt werden. Wie sehen Sie die Position der GU in dieser Gemengelage?

Ich habe ja vorhin schon erwähnt, dass die Goethe-Universität eine Hochschule ist, die über ausgesprochen viel institutionelle Freiheit verfügt. Ich finde auch, dass die Hierarchie hier im Vergleich mit anderen Universitäten, übrigens auch mit der privaten Wirtschaft, relativ flach ist. Was mir in den ersten Wochen positiv auffiel, ist, wie verantwortungsbewusst das Präsidium mit der hinzugewonnenen Autonomie umgeht; dass also etwa bei Berufungsverfahren genau geschaut wird: Wer bewirbt sich? Gibt es irgendwelche Seilschaften? Auf der anderen Seite nutzt aber alle noch so große institutionelle Autonomie wenig, wenn das Land nicht ausreichend Geld für die Grundaustattung in Forschung und Lehre zur Verfügung stellt. Dass Wiesbaden zum Start der zweiten Runde der Exzellenzinitiative, bei der die Goethe-Universität als forschungstärkste Universität in Hessen echte Chancen hat, einen Elitetitel zu holen, den Rotstift ansetzt, halte ich für sehr bedenklich.

Die Fragen stellte Imke Folkerts



Über das Buch

Unter dem Titel „Humboldts falsche Erben“ ist Dr. Christine Burscheidts Bilanz der deutschen Hochschulreform im August im Campus-Verlag erschienen. In ihrem Buch liefert Burscheidt einen fundierten Überblick über den Umbau der deutschen Hochschulen. Die große Hochschulreform erweist sich dabei für die Autorin als höchst widersprüchlich und teilweise gescheitert. Vielfach sei es den Universitäten nicht gelungen, ihre Organisation neu auszurichten. Vollmundig habe auch die Politik den Hochschulen mehr Autonomie versprochen, sich daran aber nicht gehalten – heute seien sie unfreier denn je.

Die Autorin ist seit Juli persönliche Referentin von Goethe-Universitäts-Präsident Prof. Werner Müller-Esterl. Zuvor war sie fast 20 Jahre lang als Redakteurin für die Süddeutsche Zeitung tätig und dort von 1996 an für Schul- und Hochschulpolitik in Bayern zuständig.

Mattingley-Scott baut Fundraising auf

Caroline Mattingley-Scott leitet seit dem 15. September die neue Stabsstelle Fundraising an der Goethe-Universität. Damit ist sie gleichzeitig die erste Fundraising-Beauftragte einer hessischen Hochschule. Ihre Mission: Privatpersonen, Stiftungen und Unternehmen für die Goethe-Universität zu begeistern und sie zumindest mittelfristig für eine Förderung interessanter Projekte zu gewinnen. Hoffnungen auf einen schnellen Geldregen dämpft die Fundraiserin: Schnelle Erfolge seien eher die Ausnahme, weiß Mattingley-Scott. Erst einmal gehe es darum, Vertrauen zu schaffen und freundschaftliche Beziehungen zu den potenziellen Förderern aufzubauen.

Es sei auch nicht so, dass mit ihrer Abteilung ein völlig neues Kapitel in der Goethe-Universität aufgeschlagen werde. „Auf diesem Gebiet ist vorher schon viel passiert, die Universität hat ja bekanntermaßen etliche Erfolge vorzuweisen“, sagt Mattingley-Scott. Aber ein systematisches Fundraising lasse sich nicht nebenbei erledigen, und: „Wenn man Fundraising professionell angeht, sind die Erfolge auch einfach noch größer.“ Wobei die Herangehensweise nur ein Erfolgsfaktor ist, ein vielleicht noch wichtiger aber die Begeisterung für die Sache: Wer selbst nicht überzeugt sei von dem Projekt, für das er oder sie versuche Förderer zu gewinnen, könne auch andere nicht entflammen. „Umgekehrt gilt aber auch, dass wir alle Botschafter sind: Wenn eine Mitarbeiterin zum Beispiel positiv zuhause oder im Freundeskreis über die Goethe-Universität spricht, ist das nicht nur gut für unser Image – es kann unter Umständen auch den Grundstein für eine finanzielle Zuwendung legen.“

Dass sie weiß, wie das noch junge Hochschul-Fundraising funktioniert, hat die gebür-



Foto: Privat

tige Kölnerin nicht zuletzt bei ihrem letzten Arbeitgeber unter Beweis gestellt: Am Karlsruher Institute of Technology (KIT) hat sie eine Fundraising-Abteilung aufgebaut, die sehr erfolgreich den synergetischen Ansatz verfolgt, bei dem auf eine enge Vernetzung mit verschiedenen Bereichen wie Alumni-Arbeit, Lobbying oder Career-Service für Studierende gesetzt wird. Trotz dieses Erfolgsmodells hat es sie gereizt, sich in Frankfurt noch einmal neu zu erproben, zumal sie die Aufbruchstimmung an der Goethe-Universität begeistert habe. In Frankfurt wird sie jetzt erst einmal viele Gespräche führen, und zwar auch mit bereits bekannten Spendern: „Diese Menschen gilt es auch künftig an uns zu binden, wir müssen ihnen etwas bieten, ihnen interessante Angebote machen“

Zur Stabsstelle Fundraising gehört auch die von Lucia Lentjes betreute Alumni-Arbeit, die zuvor in der Abteilung Marketing und Kommunikation angesiedelt war. Teil des neuen Teams sind außerdem Nike von Wersebe (Projektbeauftragte Veranstaltungen und Fundraising) und Beate Braungart (Förderanträge an die Freundesvereinigung, zuvor

Präsidialabteilung).

Die ursprüngliche Berufsplanung von Caroline Mattingley-Scott sah übrigens ganz anders aus: In Mainz hatte sie Sonderpädagogik studiert und bei der Frankfurter Agentur Leipziger + Partner das PR-Handwerk erlernt. Dann allerdings begeisterte sie sich für ein UNESCO-Projekt, in dem es um Bildung für Kinder in Not ging, stieg dort ein, bevor sie die Stiftung „United World Colleges“ aufbaute, dann an die Universität Freiburg und schließlich nach Karlsruhe wechselte: Die Begeisterung für das Fundraising hatte sie gepackt.

Neu in den Fachbereichsleitungen

Fachbereich 1



Foto: Privat

Prof. Cornelius Prittwitz

Fachbereich 3



Foto: Födisch

Prof. Helma Lutz



Foto: Privat

Prof. Sigrid Roßteutscher

Fachbereich 6



Foto: Privat

Prof. Stefan Alkier



Foto: Födisch

Prof. Heiko Schulz

Die neuen Dekane, Prodekane und Studiendekane im Überblick. Ohne Foto: Prof. Susanne Opfermann, Dekanin des Fachbereichs 10.

Fachbereich 7



Foto: Dettmar

Prof. Knut Wenzel



Foto: Privat

Prof. Thomas Schmeller



Foto: Privat

Prof. Claus Arnold

Fachbereich 13



Foto: Privat

Prof. Michael Huth



Foto: Lecher

Prof. Joachim Stroth



Foto: Lecher

Prof. Joachim A. Maruhn

Fachbereich 15



Foto: Privat

Prof. Claudia Büchel

In den vergangenen Wochen hat es wieder einige personelle Veränderungen in den Dekanaten gegeben. Die neuen Dekane, Prodekane und Studiendekane im Überblick:

Der **Fachbereich 1** (Rechtswissenschaften) hat einen neuen Prodekan: Prof. Cornelius Prittwitz hat am 1. September die Nachfolge von Prof. Ulfrid Neumann angetreten.

Für den **Fachbereich 3** (Gesellschaftswissenschaften) ist ein zweites Prodekanat genehmigt worden: Neben Prof. Helma Lutz, die bereits seit dem 1. April 2010 im Amt ist, konnte Prof. Sigrid Roßteutscher als zweite Prodekanin des Fachbereichs für eine Amtszeit vom 30. Juni 2010 bis zum

30. September 2011 bestätigt werden. Roßteutscher soll in dieser Zeit Dekan Prof. Andreas Nölke bei Verhandlungen von Berufungsvereinbarungen unterstützen.

Der **Fachbereich 6** (Evangelische Theologie) hat seit 1. Oktober einen neuen Dekan und einen neuen Prodekan: Prof. Stefan Alkier hat von Prof. Hans-Günter Heimbrock das Amt des Dekans übernommen, Prof. Heiko Schulz ist auf Prof. Bärbel Beinhauer-Köhler als Prodekan gefolgt. Kommissarisch nimmt er außerdem weiterhin die Funktion des Studiendekans wahr.

Auch der **Fachbereich 7** (Katholische Theologie) hat seit Oktober ein neues Dekaneteam: Prof. Thomas Schmeller – zuvor

Studiendekan – ist neuer Dekan und folgt damit auf Prof. Claus Arnold. Arnold hat von Prof. Thomas M. Schmidt das Amt des Prodekans übernommen. Neuer Studiendekan ist Prof. Knut Wenzel.

Im **Fachbereich 10** (Neuere Philologien) gibt es eine neue Dekanin: Prof. Susanne Opfermann hat am 1. Oktober die Nachfolge von Prof. Eckhard Lobsien angetreten. Die Prodekan- und Studienposition war bei Redaktionsschluss noch nicht wieder besetzt.

Bei den Physikern (**Fachbereich 13**) wurden alle drei Positionen neu besetzt: Neuer Dekan ist Prof. Michael Huth, der Prof. Dirk-Hermann Rischke abgelöst hat. Pro-

dekan ist Prof. Joachim Stroth (Nachfolge Prof. Michael Huth), Prof. Joachim A. Maruhn hatte das Amt des Studiendekans bereits am 1. April von Prof. Reinhard Dörner übernommen.

Eine neue Prodekanin hat der **Fachbereich 15** (Biowissenschaften): Prof. Claudia Büchel hat am 1. Oktober das Amt der Prodekanin übernommen und folgte damit auf Prof. Volker Müller.

Eine komplette Übersicht der Dekane, Pro- und Studiendekane finden Sie im Intranet unter „Rund um die Universität“.

Neue Leiterin des SSC

Foto: Privat



Dr. Astrid Julia Irrgang hat am 18. Oktober die Leitung des Studien-Service-Centers (SSC) übernommen. Nach Frankfurt gekommen ist sie aus Berlin, wo sie für die Studienstiftung des deutschen Volkes – das größte und älteste deutsche Begabtenförderungswerk – tätig war. „Nachdem ich zwei Jahre für die Studienstiftung in Bonn gearbeitet hatte, habe ich 2003 in die Hauptstadt gewechselt, um dort die Berliner Repräsentanz der Studienstiftung am Gendarmenmarkt aufzubauen und später auch zu leiten“, erzählt Irrgang. Ein wichtiger Teil ihrer dortigen Arbeit war die Bereitstellung einer besonders gut ausgebildeten Personalreserve für die Besetzung von Schlüsselpositionen bei internationalen Organisationen durch Deutsche und Schweizer („Mercatorkolleg für internationale Aufgaben“). Sieben große deutsche Univer-

sitäten sowie Universitäten in Großbritannien, der Schweiz und Japan hat sie im Rahmen ihrer Arbeit für die Studienstiftung gründlich kennengelernt. „Ich freue mich darauf, einige der Erfahrungen, die ich gesammelt habe, auf die neue Position zu übertragen, um an der Schnittstelle des SSC gemeinsam mit dem dortigen Team mit dazu beizutragen, möglichst gute Studierende für die Goethe-Universität zu gewinnen.“

Die gebürtige Wiesbadenerin hat in Freiburg und Warschau Geschichte, Psychologie und Neuere deutsche Literaturgeschichte studiert. Als sie in Polen für ein Jahr am Deutschen Historischen Institut arbeitete, stieß sie auf die Kriegsbriefe eines Wehrmachtsoffiziers aus dem Zweiten Weltkrieg, die zum Thema ihrer Doktorarbeit wurden. Vor Beginn ihrer Tätigkeit für die Studienstiftung absolvierte Irrgang ein Volontariat bei der Bundeszentrale für politische Bildung/Bonn und machte sich mit der Vermittlung von Grundlagenwissen an unterschiedliche Zielgruppen vertraut. Ein viermonatiger Ausflug als „visiting officer“ in das persönliche Büro des NATO-Generalsekretärs in Brüssel 2008 und die Teilnahme an den schwierigen Verhandlungen des Bukarester NATO-Gipfels brachten sie mit Fragen des internationalen Interessenausgleiches und Konflikten im Bündnis in Berührung. Ob in der Diplomatie, in einer Stiftung oder an der Universität, Irrgang ist sich sicher: „Ohne vereinbarte Ziele, klare Kommunikation, Transparenz und ‚fair play‘ kann es keine befriedigenden Ergebnisse geben.“

Neuer Leiter der Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik

Prof. Holger Horz ist seit 1. Oktober neuer Leiter der Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik. Er folgt damit auf Prof. Regina Jucks, die mittlerweile an der Universität Münster tätig ist. Horz lehrt und forscht gleichzeitig als Professor für Pädagogische Psychologie am Fachbereich Psychologie und Sportwissenschaften mit dem Schwerpunkt „Lernen und Lehren im Erwachsenenalter“. Der gebürtige Hesse bringt vielfältige Erfahrungen aus den Bereichen Hochschuldidaktik sowie medien- und computerbasiertes Lehren und Lernen mit.

„Wir werden uns verstärkt damit auseinandersetzen müssen, mittels welcher zukünftigen Lehr- und Lernformen wir uns als Universität weiterentwickeln wollen – insbesondere, was die Nutzung digitaler Angebote angeht“, stellt Horz fest. „Manchmal verhalten wir uns so, als sei der technologische Fortschritt im Bereich computerbasierter Informationsmedien mit der Etablierung von Google für uns abgeschlossen, aber das ist ein Trugschluss: Der Großteil der (sozio-)technischen Entwicklung in diesem Bereich liegt noch vor uns, und wir müssen Schritt halten.“

Mit der Annahme des Rufs an die Goethe-Universität kehrt Horz in ein vertrautes Umfeld zurück. „Ich habe damals zu den Langzeitstudenten gehört“, sagt er mit einem Lächeln. Horz studierte zunächst Medizin, später Mathematik und Politikwissenschaften sowie Physik und Soziologie als Nebenfächer. In der Psychologie schließlich fand er sein wissenschaftliches Zuhause, sein Diplom machte er nach nur neun Semestern 1997. Es folgten Aufenthalte an der Universität Heidelberg und in Mannheim, wo er in einem

baden-württembergischen und einem deutsch-schweizerischen Großprojekt untersuchte, wie sich virtuelle Lehrangebote an Präsenzuniversitäten nutzbringend generieren und integrieren lassen. Auch für seine Promotion beschäftigte sich Horz mit computerbasiertem Lernen. Er wechselte im Anschluss an die Universitäten Greifswald und Landau. In seiner Habilitation setzte er sich mit dem sogenannten Blended Learning, also der Kombination von Präsenz- und virtueller Lehre, auseinander und untersuchte die kognitive Verarbeitung multimedialer Informationen. 2008 erhielt Horz einen Ruf an die TU Chemnitz, entschied sich aber, einen Ruf an die FH Nordwestschweiz zu folgen. Dort bearbeitete er zahlreiche Forschungs- und Entwicklungsprojekte mit Partnern aus der Industrie wie etwa IBM, in denen es um die Produkt- und Anwendungsaspekte digitalisierten Lernens ging.

2010 folgten Rufe auf eine W3-Professur an die PH Karlsruhe sowie die Professur in Frankfurt. Mit der Annahme der Professur in Frankfurt und der wissenschaftlichen Leitung der Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik schließt sich für Horz der Kreis nahezu ideal: „An der Goethe-Universität kann ich fast alle meine bisherigen Berufserfahrungen in der ein oder anderen Form einbringen, und das Zusammenwirken von praktischen und wissenschaftlichen Aspekten durch diese Kombination kommt mir natürlich in hohem Maße entgegen“, stellt er fest.

Foto: Lecher



Neuer Senior-Professor widmet sich Wirtschaftsethik

Ethics of Finance“ – mit diesem Thema hat Prof. Volbert Alexander als neuer Senior-Professor seine Tätigkeit an der Goethe-Universität zum Wintersemester aufgenommen. Er ist der insgesamt fünfte Senior-Professor der Universität Frankfurt und gleichzeitig der erste, der von außen für diese Position gewonnen werden konnte. Die Goethe-Universität ist ihm allerdings seit längerem vertraut: Seit einem Jahr ist der Finanzexperte als Senior Advisor der Goethe Business School immer wieder auf dem Campus Westend zu Gast.

„Ich möchte gerne meine Erfahrungen, die ich in fast 40 Jahren Lehre und in der Wirtschaft gesammelt habe, weitergeben. Außerdem hatte ich Lust, nach meiner Pensionierung im vergangenen Jahr noch einmal etwas Neues auszuprobieren“, begründet

der Wirtschaftswissenschaftler seine Motivation. Alexander hat in Trier, Siegen und Gießen geforscht und gelehrt; in den USA arbeitete er an der University of Dallas sowie an der University of Wisconsin-Milwaukee, in Kanada an der University of British Columbia. In den 90er Jahren machte er einen Schnitt und ließ sich für zwei Jahre beurlauben: Er war Chef-Volkswirt und Leiter Research bei der Bayerischen Hypotheken- und Wechselbank und danach bei der Bayerischen Hypo- und Vereinsbank im Asset Management tätig. „Ich wollte einen intensiveren Einblick in die Bankenwelt gewinnen, als es mir als externer Wissenschaftler und Berater möglich war“, erzählt Alexander.

Bei seiner Lehrveranstaltung will er weniger dozieren, sondern vielmehr die Studierenden mit Gruppenarbeiten und Diskussionen integrieren: Ob Managergehälter, Börsenhandel mit Lebensmitteln oder die Entlassung der Kassiererin „Emmely“ – mögliche Themen sind reichlich vorhanden. „Moralisch korrektes Verhalten in der Wirtschaft ist nichts, was man nach rein juristischen Maßstäben beurteilen kann“, sagt Alexander. „Nur mit einem gewissen ethischen Verständnis können gewisse Situationen gelöst werden.“

Mit den Senior-Professoren möchte die Universität Frankfurt eine bessere Betreuungsrelation für Studierende erreichen. Die Idee dahinter ist, Professorinnen und Professoren zu gewinnen, die sich während ihrer Laufbahn in Forschung und Lehre hervorgetan haben und Lust haben, sich auch nach dem 65. Lebensjahr für die Goethe-Universität einzubringen, indem sie Lehrdeputate übernehmen.



Foto: Privat

Diversity-Expertin im Gleichstellungsbüro



Foto: Födisch

Saskia-Fee Bender ist seit 1. Oktober Koordinatorin für Diversity Policies am Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität. Mit der aus Mitteln des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder finanzierten Stelle soll das Thema Diversität in der Goethe-Universität tiefer verankert werden. Der Begriff Diversity bezeichnet dabei die Vielfalt in Bezug auf Geschlecht, ethnische Herkunft, Nationalität, soziale Schicht, Alter, physische Fähigkeiten oder sexuelle Identität. „Immer mehr Hochschulen erkennen das hohe Potenzial, das in dieser Vielfalt liegt“, sagt Bender. „Das heißt, es geht um das bewusste und wertschätzende Anerkennen der vielfältigen Erfahrungshintergründe von Studierenden, Forschenden und anderen Beschäftigten, die die Universität bereichern können als auch um die Herstellung struktureller Chancengleichheit.“ Insbesondere für die Goethe-Universität mit ihrem

überdurchschnittlichen Anteil ausländischer Studierender, ihrer stark internationalen Ausrichtung und ihrem Verständnis als Bürgeruniversität sei Diversitätsförderung ein wichtiges Thema. „Hier an der Universität gibt es bereits etliche Aktivitäten im Bereich Diversity wie etwa die Mentoring-Angebote, Sprach-Tandems, die Aktivitäten im Rahmen der ‚familiengerechten Hochschule‘, das Autonome Behindertenreferat des AStA oder auch das neue Haus der Stille am Campus Westend. Von daher geht es auch darum, diese jetzt verstärkt zu bündeln und sichtbar zu machen“, erklärt die neue Kollegin im Gleichstellungsbüro.

Bereits am 9. November startet unter dem Titel „Potenzial Vielfalt – Diversity Policies an der Goethe Universität“ eine vom Gleichstellungsbüro ausgerichtete Veranstaltungsreihe des Präsidiums, die Diversity zum Gegenstand hat. Bei einem Open-Space-Workshop am 11. Februar 2011 soll dann allen interessierten Universitätsangehörigen Gelegenheit gegeben werden, ihre Ansichten und Wünsche in Bezug auf Diversität einzubringen. „Im nächsten Schritt wird dann ein Diversity-Konzept für die Goethe-Universität erarbeitet werden, das den Bedarf der Beschäftigten und Studierenden berücksichtigt und passgenaue Angebote ermöglichen soll“, führt Bender aus. Die Goethe-Universität kennt sie übrigens schon seit vier Jahren: Nach ihrem Studium der Soziologie in Mainz und Nottingham kam sie nach Frankfurt und war bis vor kurzem am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig.

„Deutschlandstipendium“ kommt

Bereits erste Förderzusagen für Goethe-Universität

Das nationale Stipendienprogramm („Deutschlandstipendium“) soll im Sommersemester 2011 mit rund 10.000 Stipendiaten starten. Das teilte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) am 8. September mit. Ziel ist, begabte Studierende an allen staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen in Deutschland durch ein Stipendium in Höhe von 300 Euro pro Monat zu unterstützen. Die Kosten sollen je zur Hälfte vom Bund und von privaten Geldgebern – Unternehmen, Stiftungen, Privatpersonen – getragen werden. Ursprüngliche Planungen sahen vor, dass Bund und Länder sich den staatlichen Anteil teilen. Mittelfristig sollen acht Prozent der Studierenden in Deutschland, also 160.000 junge Frauen und Männer, gefördert werden. Das BMBF will so den Grundstein für den Aufbau einer Stipendienkultur legen.

Das Stipendium wird rückzahlungsfrei und unabhängig vom Einkommen der Eltern gewährt. Die Vergabe durch die Hochschulen soll sich dabei an den Leistungen und der Begabung der Studierenden orientieren. Berücksichtigt werden sollen zudem der persönliche Werdegang der Studierenden, ihr gesellschaftliches Engagement, die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen und

Foto: Pixello



besondere persönliche Umstände, die sich beispielsweise aus der familiären Herkunft oder einem Migrationshintergrund ergeben.

Um den staatlichen Anteil zu erhalten, müssen die Hochschulen zuerst den privaten

Anteil einwerben. Noch vor dem offiziellen Start des nationalen Stipendienprogramms haben bereits mehrere Förderer der Goethe-Universität ihre finanzielle Unterstützung zugesagt: Prof. h.c. Carlo Giersch, dessen Stif-

Bald weniger Bedarf an studentischen Kellnerjobs dank „Deutschlandstipendium“?

tung schon unter anderem die Errichtung des FIAS-Neubaus ermöglicht hatte, kündigte eine Spende für 20 Stipendien an; zahlreiche weitere private Förderer und Unterstützer aus der Wirtschaft signalisierten ihre Bereitschaft, dem Beispiel von Giersch zu folgen.

Die Bundesregierung hat angekündigt, die Hochschulen mit einer Pauschalzahlung bei den Akquisekosten entlasten zu wollen – etwa für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Stipendien einwerben. Die Pauschale ist gekoppelt an die Zahl der Studierenden, die im jeweiligen Jahr maximal gefördert werden können und beträgt sieben Prozent der Mittel, die die Hochschule dabei von privater Seite einwerben könnte. Das BMBF kündigt darüber hinaus an, noch im Jahr 2010 Schulungen für Hochschulmitarbeiter anbieten zu wollen, die die Mitteleinwerbung übernehmen. Bereit gestellt werden soll darüber hinaus eine Software für eine leichtere Datenerfassung, die ergänzt wird durch eine Website mit Informationen für Hochschulen, Stipendieninteressierte und Spender.

Nachrichten aus der Hochschulwelt

+++ **Prof. Werner Müller-Esterl**, Präsident der Goethe-Universität, hat am 1. Oktober 2010 turnusmäßig die Leitung der Konferenz Hessischer Universitätspräsidenten (KHU) übernommen. Als drängende Themen bezeichnete Müller-Esterl die drohende Verschlechterung der Betreuungsverhältnisse in Folge der jüngsten Sparbeschlüsse und stark steigende Studierendenzahlen. +++ **Wenn die Wehrpflicht 2011** ausgesetzt wird, könnten gut 50.000 Studienanfänger mehr als geplant auf die Universitäten zukommen, warnt Ludwig Spaenle, Präsident der Kultusministerkonferenz und Kultusminister Bayerns. +++ **65 Universitäten** haben sich mit 227 neuen Anträgen für die zweite Phase der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder beworben. Darunter, so die DFG, sind 98 Antragsskizzen für Graduiertenschulen, 107 für Exzellenzcluster und 22 für universitäre Zukunftskonzepte. +++ **Die Aussagekraft der Leitbilder** deutscher Hochschulen ist gering, sie würden im Wesentlichen Ziele und Aufgaben beschreiben, die durch das jeweilige Hochschulgesetz ohnehin festgelegt seien, fand der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft heraus. +++ **Heimattreu:** Fast zwei Drittel der Studenten, die ihr Abitur in Hessen erworben haben, studieren auch dort. +++ **Mehr als drei Viertel** aller Universitätsabsolventen mit Bachelorabschluss hängt noch ein Masterstudium an. Laut einer INCHER-Studie ist zudem die Mobilität der Studierenden größer als angenommen: Etwa 27 Prozent der Bachelor-Master-Studierenden hätten eine Zeit im Ausland studiert, bevor sie in den Beruf gingen, sagt Studien-Autor Harald Schomburg. Außerdem sei die Arbeitslosigkeit unter den BA-Absolventen gering: 72 Prozent hatten in den meisten Fällen nach drei Monaten einen Job. +++ **In Kassel war die Platznot** zu Semesterbeginn so groß, dass Lehrveranstaltungen sogar in Schulen und Kirchen stattfanden. +++ **Immer mehr Studienanfänger** in Deutschland kommen aus dem Ausland: 70.000 ausländische Studierende hatten 2008 ein Studium in Deutschland aufgenommen, zehn Prozent mehr als im Vorjahr. Die meisten von ihnen kommen aus China, gefolgt von der Türkei, Frankreich, Polen, Russland und den USA. +++ **Die ostdeutschen Hochschulen** belegen im Ansehen von Studierenden die Spitzenplätze bei der Ausstattung, sagt eine CHE-Studie. Befragt wurden 150.000 Studierende zur Ausstattung der Bibliotheken, Räume, Labore und zur Computerausrüstung ihrer Fachbereiche. Trotzdem: Nur vier Prozent aller Studienanfänger wechseln von einem west- in ein ostdeutsches Bundesland, umgekehrt sind es im Durchschnitt 19 Prozent. +++ **Weil er vergaß**, seiner Bewerbung um einen Platz an der renommierten Reichsuniversität Groningen eine Briefmarken für das Antwortschreiben beizulegen, hat die zuständige Behörde einem jungen Niederländer das ersehnte Medizinstudium versagt. Nun will er sich im nächsten Jahr erneut bewerben – mit frankiertem Rückumschlag. +++

Das Momentum erhalten – neue Chancen ergreifen

Ein Beitrag von Hochschulratsmitglied
Prof. Bernhard Zwißler

Goethe-Universität kommt in vier Bereichen unter die 100 weltweit Besten“. Diese nur wenige Wochen alte Meldung über das Ergebnis des Shanghai-Rankings 2010, einem anerkannten Indikator für die Forschungsleistung von Fachbereichen und Universitäten im weltweiten Vergleich, konnte nur denjenigen überraschen, der die Entwicklung der Goethe-Universität in den vergangenen Jahren nicht aufmerksam verfolgt hat. Aus einer soliden Hochschule ist in wenigen Jahren eine Universität geworden, die national und international in die Spitzenklasse vorgestoßen ist.

So war die Goethe-Universität nicht nur in der ersten Runde der Exzellenzinitiative von Bund und Ländern im Jahr 2006 mit der Einwerbung von mehr als 100 Mio. Euro an Drittmitteln sehr erfolgreich, sondern konnte auch in den bisherigen drei Runden der LOEWE-Initiative des Landes Hessen – zuletzt Anfang Juli 2010 – punkten. Das Präsidium der Universität schickt sich an, dieses Momentum zu erhalten und auszubauen. Für die zweite Runde der Exzellenzinitiative wird Frankfurt neben Verlängerungsanträgen für die bestehenden Projekte drei Graduiertenschulen, einen neuen Exzellenzcluster sowie ein Zukunftskonzept beantragen, und auch für die vierte Staffel der LOEWE-Initiative liegen aussichtsreiche Bewerbungen vor.

Dieses Mammutprogramm hat der Goethe-Universität in den vergangenen Jahren höchste Anstrengungen abverlangt und tut dies noch. Dennoch gilt es schon jetzt, zukünftige Entwicklungen zu antizipieren und die damit verbundenen Chancen zu ergreifen – und Risiken abzuwehren. Zwei Aspekte sollen nachfolgend kurz beleuchtet werden.

Forschungsförderung und Verbundforschung an Universitäten

Kaum eine forschungspolitische Maßnahme hat die universitäre Landschaft in den vergangenen Jahren so verändert wie die Exzellenzinitiative von Bund und Ländern. Die Lebenswissenschaften einschließlich der Humanmedizin hatten am Frankfurter Erfolg der ersten Runde wesentlichen Anteil. Öffentlich noch weitgehend unbeachtet ist der Bund derzeit dabei, mit Hilfe seiner überregionalen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen (zum Beispiel Helmholtz-Gemeinschaft) die Aktivitäten insbesondere im Bereich der biomedizinischen Forschung mit Macht auszubauen und damit in Konkurrenz zur traditionell föderalen Forschungslandschaft der Universitäten zu treten.

Längst sind dabei die Megathemen der zukünftigen Gesundheitsforschung festgelegt. Allein die Helmholtz-Gemeinschaft wird über ihre Schwerpunktprogramme

die Forschungsschwerpunkte auch der Universitäten (mit-)bestimmen. Die beschlossene Einrichtung sogenannter Deutscher Zentren für Gesundheitsforschung (DZG)



Aus einer soliden Hochschule ist in wenigen Jahren eine Universität geworden, die national und international in die Spitzenklasse vorgestoßen ist.



durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung soll – als Alternative zu den Exzellenzclustern – die Forschung zu sechs Volkskrankheiten (neurodegenerative Erkrankungen, Diabetes, Infektion, Krebs, Lungen- und Infektionskrankheiten, Herz-Kreislauf-Erkrankungen) national bündeln und international konkurrenzfähiger machen. Auch hier werden erhebliche Mittel – zu 90 Prozent vom Bund – zur Verfügung gestellt.

Vor diesem Hintergrund ist es für die Universitäten zwingend, die Vernetzung mit den außeruniversitären Akteuren in der deutschen Gesundheitsforschung zügig auszubauen, wollen sie am „großen Kuchen“ der Forschungsförderung partizipieren. Gleichzeitig besteht die Gefahr, zukünftig der Juniorpartner in einer politisch gewollten Verbundforschung zu sein, in der andere nicht nur die Themen, sondern auch die Spielregeln vorgeben. Hierdurch wird das universitäre Selbstverständnis der „Freiheit von Forschung“ im Kern berührt. Präsidium und Hochschulrat der Goethe-Universität stehen somit vor der schwierigen Aufgabe, die mit den neuen Förderprogrammen verbundenen Chancen zu nutzen und gleichzeitig dafür Sorge zu tragen, dass nicht nur dem „Mainstream“ zugehörige und global vernetzte, sondern auch qualifizierte lokale Forschungsinitiativen weiterhin Raum zur Entwicklung auf dem Frankfurter Campus haben.

Universitäre Lehre – aktuelle Herausforderungen

Neben der Forschung ist die studentische Lehre die zweite Kernaufgabe der Universität. Legt man die Verteilung der Ressourcen als Maßstab zugrunde, steht dieser Aspekt derzeit sogar eindeutig im Vordergrund. So bemisst sich die Höhe der finanziellen Grundausstattung der Universitäten in aller

Regel nicht etwa an der Zahl wissenschaftlicher Publikationen, Patente oder Preise, sondern ganz überwiegend – und in Hessen zukünftig wohl bis zu 90 Prozent – an der Zahl der unterrichteten Studenten. Das ist mit den Strategien einer Forschungsuniversität schwerlich vereinbar.

Interessanterweise spielt die Qualität der vor Ort geleisteten Lehre bei der Gesamtbewertung einer universitären Leistungsbilanz nach wie vor eine untergeordnete Rolle. Exzellenzinitiativen für Lehre gibt es – im Gegensatz zur Forschung – bislang nicht. Die Möglichkeiten, über gute Lehre zusätzlich (Dritt-)Mittel zu generieren, sind limitiert. Dies überrascht insofern, als unser Wissen über das Lehren und Lernen bei Erwachsenen in den vergangenen Jahren erheblich zugenommen hat und sich die Art zu lernen – nicht zuletzt aufgrund des technologischen Fortschritts – stetig ändert. Alte Lehrformen wie die klassische Vorlesung treten zugunsten interaktiver Lehrformate, fallbasiertem Lernen und neuartiger Ansätze wie dem e-Learning zurück. Gleichzeitig nimmt der Anspruch der Studenten an die Qualität der Lehre stetig zu. Diesen Veränderungen Rechnung zu tragen, stellt für die Universitäten angesichts sinkender Budgets, steigender Studierendenzahlen und der gleichzeitig stattfindenden Bündelung wichtiger Energien im Bereich der kompetitiven Forschungsförderung (siehe oben) schon jetzt eine große Herausforderung dar.

Hinzu kommt, dass nach einer Vorausberechnung des Sekretariats der Ständigen

Konferenz der Kultusminister der Länder aus dem Jahre 2009 die Nachfrage nach Studienplätzen aufgrund der Schulzeitverkürzung bis zum Jahre 2013 deutlich ansteigen wird. So ist deutschlandweit gegenüber 2010 mit einer Zunahme von zirka 57.000 Studierberechtigten bis zum Jahr 2013 zu rechnen, wovon allein auf die hessischen Universitäten etwa 8.000 zusätzliche Schulabsolventinnen und -absolventen pro Jahr entfallen werden.

Die Weiterentwicklung bestehender und die Implementierung neuer Lehrkonzepte bei gleichzeitig steigenden Studierendenzahlen ist somit die eigentliche Aufgabe der nächsten Jahre. Sie anzunehmen ist nicht nur im Sinne der Studierenden, sondern auch strategisch geboten. Schon jetzt, in der gerade anlaufenden zweiten Staffel der Exzellenzinitiative, sollen bei der Beantwortung der universitären Zukunftskonzepte verstärkt auch Elemente der forschungsbezogenen Lehre berücksichtigt werden. Eine bundesweite Exzellenzinitiative „Lehre“ ist bereits angekündigt worden. Sich hierauf sorgfältig vorzubereiten und die damit verbundenen Chancen zu ergreifen, wird neben wissenschaftlicher Exzellenz die Voraussetzung dafür sein, die Goethe-Universität dauerhaft als eine der Spitzenuniversitäten in Deutschland zu etablieren.

Foto: Ludwig-Maximilians-Universität



Prof. Bernhard Zwißler ist Mitglied des Hochschulrats der Goethe-Universität. Nach Medizinstudium, Promotion und Habilitation in München nahm er 2003 einen Ruf auf den Lehrstuhl für Anästhesiologie, Intensivmedizin und Schmerztherapie an der Goethe-Universität an, der er fast fünf Jahre angehörte. In dieser Zeit war er auch hochschulpolitisch als Sprecher der Professorengruppe „Ratio“ aktiv. Seit 2007 ist er Lehrstuhlinhaber und Direktor der Klinik für Anaesthesiologie an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Hohe Ehrungen für Kopper, Demuth, Offermanns

Der Senat der Goethe-Universität hat in seiner Sitzung vom 22. September beschlossen, dem langjährigen Vorstandssprecher der Deutschen Bank und ehemaligen Vorstandsvorsitzenden der Freundesvereinigung der Goethe-Universität Hilmar Kopper die Ehrensenatorenwürde zu verleihen. Es ist die höchste Auszeichnung, die die Goethe-Universität an verdiente Wegbegleiter und Unterstützer vergibt. Kopper stand mehr als acht Jahre an der Spitze der Freundesvereinigung und hatte Mitte des Jahres das Amt an den ehemaligen Fraport-Vorstandsvorsitzenden Prof. Wilhelm Bender übergeben. Die Ära Kopper stand im Zeichen wegweisender Reformen und eines Neuaufbruchs der Freundesvereinigung. In seine Zeit fiel der Aufbau der Universitäts-Stiftung „pro universitate“, die er zusammen mit dem ehemaligen Präsidenten der Goethe-Universität, Prof. Rudolf Steinberg, ins Leben rief. Binnen weniger Jahre gelang es, einen Kapitalstock von 4,2 Millionen Euro aufzubauen und mehr als 5 Millionen Euro einzuwerben. Maßgeblich beteiligt war er auch an der Gründung des Kuratoriums der Freunde sowie des Alumni-Rats und spielte eine wichtige Rolle bei der Umwandlung der Goethe-Universität in eine Stiftung. Über die Ehrenbürgerwürde der Goethe-Universität darf sich der renommierte PR-Berater Alexander Demuth freuen. Wie Hilmar Kopper hat er sich nachhaltig um die intensive Verbindung zwischen der Frankfurter Bürgergesellschaft und der Goethe-Universität verdient gemacht. Universitätspräsident Müller-Esterl betonte die besondere Rolle Demuths bei der Umwandlung der Goethe-Universität in eine Stiftung. „Trotz intensiver beruflicher Verpflichtungen hat er vor und in der entscheidenden Phase der Umwandlung der Goethe-Universität in eine Stiftung des öffentlichen Rechts seine Kompetenzen und sein Know-how in dem entsprechenden Gremium eingebracht und die Umsetzung auch später weiter begleitet. Auf seine Veranlassung hin entstanden zudem eine ganze Reihe wichtiger, bürgernaher Veranstaltungsformate, die er auch logistisch unterstützte.“

Mit der Ehrenmedaille ehrt der Senat Prof. Heribert Offermanns für seine Verdienste um den Aufbau des universitären Wissenstransfers. In der hierfür gegründeten Tochter INNOVECTIS der Goethe-Universität war er viele Jahre Vorsitzender des Aufsichtsrats. Außerdem war Offermanns langjähriges Vorstandsmitglied der Freundesvereinigung und Mitglied im ersten Hochschulrat der Goethe-Universität. Als zuständiger Vorstand für Forschung und Entwicklung der Degussa war er maßgeblich an der Einrichtung der Degussa-Stiftungsprofessur für Organische Synthetik beteiligt.

Die feierliche Verleihung dieser Auszeichnungen wird im Rahmen einer Veranstaltung am 3. Dezember erfolgen.

Grüner Schatz in neuen Händen

Stadt Frankfurt übernimmt 2012 den Botanischen Garten

Die Unsicherheit hat ein Ende, für die Zukunft des Botanischen Gartens ist eine Lösung gefunden: Zum 1. Januar 2012 geht die wertvolle Pflanzensammlung aus den Händen der Goethe-Universität in die Obhut der Stadt Frankfurt. Ein entsprechender Vertrag wurde am 3. September von Vertretern der Stadt, des Landes Hessen und der Universität unterzeichnet. Für Manfred Wessel, Technischer Leiter des Botanischen Gartens, bedeutet das, dass er in absehbarer Zeit wie viele andere in seinem Team einen neuen Arbeitgeber bekommt – und trotzdem der Goethe-Universität verbunden bleiben wird.

Dass der traditionsreiche Botanische Garten künftig nicht mehr zur Goethe-Universität gehört, hängt mit dem Umzug der Biowissenschaften zusammen: Am Riedberg werden aktuell Ersatzflächen geschaffen, damit die Biologen auch in Zukunft im Freien und im Gewächshaus Pflanzen für den universitären Bedarf züchten können. Für einen klassischen Botanischen Garten mit seinem historischen Bestand gibt es dann allerdings keinen Bedarf mehr. Und auch nicht mehr für ein entsprechend gut aufgestelltes Team: Im Botanischen Garten arbeiten derzeit 32 Personen. Für die künftige Lösung verteilen sich die Mitarbeiter auf beide Standorte: 8 Kolleginnen und Kollegen werden mit dem Fachbereich Biowissenschaften an den Riedberg ziehen und Universitätsbeschäftigte bleiben, 24 Personen pflegen den Botanischen Garten am alten Standort als Angestellte der Stadt Frankfurt. Da der Standortwechsel der Pflanzen und ihrer Pfleger an den Riedberg allerdings später stattfinden wird als der Umzug der Biologen, werden Wessel und sein Team den Riedberg wohl noch eine ganze Zeit „von unten“ her versorgen. Wie später die frei werdenden Flächen an der Siesmayerstraße genutzt werden sollen, wird mit dem Palmengarten geklärt werden – die beiden Gärten rücken organisatorisch näher zusammen.

„Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind erleichtert, dass die Situation nun geklärt ist, dass der Botanische Garten erhalten bleibt, und der Bevölkerung weiter zur Verfügung stehen wird. Und dass niemand seinen Arbeitsplatz verliert, ist natürlich auch eine außerordentlich positive Nachricht“, sagt Wessel und fährt fort: „Auch wenn Palmengarten und Botanischer Garten näher zusammenrücken, soll der Botanische Garten sein eigenes Antlitz erhalten und im

Foto: Dettmar



Manfred Wessel, Technischer Leiter des Botanischen Gartens, wird auch für den Aufbau der neuen botanischen Anlagen am Riedberg verantwortlich sein.

Ein Garten mit Geschichte

Seine Wurzeln hat der Botanische Garten im 18. Jahrhundert: Der Frankfurter Arzt und Stifter Johann Christian Senckenberg plante den ersten Botanischen Garten Frankfurts 1763 als „hortus medicus“ streng nach dem Linnéschen System; die Pflanzen waren entsprechend in Reih und Glied geordnet. Der Arzneimittelgarten erblühte am Eschenheimer Turm – als es durch neue Bautätigkeiten dort immer enger und die Luftverschmutzung immer größer wurde, verlagerten ihn die Botaniker Anfang des 20. Jahrhunderts erst auf heutiges Palmengarten-Gelände und schließlich Mitte des 20. Jahrhunderts an seinen heutigen Standort am Ende der Siesmayerstraße.

Gegensatz zum Palmengarten nicht für die großen Besucherströme geöffnet werden – das würden unsere empfindlichen Pflanzen nämlich nicht überleben.“

Wessel selbst sieht die Entwicklung mit einem lachenden und einem weinenden Auge. Einerseits sei er der Stadt und dem Engagement von Palmengarten-Chef Dr. Matthias Jenny wirklich dankbar, andererseits falle es ihm schwer nachzuvollziehen, wie sich die Universität von diesem botanischen Kleinod, das seit 1914 in ihrem Besitz war, trennen könne: „Es ist schade, dass der Botanische Garten nicht mehr zur Goethe-Universität gehören wird. Ich bin aber froh, dass mit der Stadt ein Partner gefunden worden ist, der den Garten insgesamt übernimmt und erhält.“ Und ein Stück weit freut Wessel sich auch auf eine neue Herausforderung: Er wird nämlich künftig in einer Doppelmission tätig sein und nicht nur den „alten“ Botanischen Garten auch in Zukunft leiten, sondern auch für den Aufbau der neuen botanischen Anlagen am Riedberg verantwortlich sein und deren grüne Zukunft mitgestalten. if

Gut zu wissen

- Die Stadt Frankfurt übernimmt die drei Grundstücke des Botanischen Gartens mit insgesamt zirka sechs Hektar Fläche.
- Für den Betrieb des Gartens wird ab 1. Januar 2012 dasselbe Team zuständig sein wie bisher. Die Stadt übernimmt alle 24 Beschäftigten und sichert zu, in alle Rechte und Pflichten ihrer bisherigen Arbeitsverträge mit der Goethe-Universität einzutreten.
- Für die Zukunftssicherung des Botanischen Gartens leistet das Land künftig eine jährliche Zahlung von 600.000 Euro an die Stadt.
- Die Stadt verpflichtet sich, den naturwissenschaftlichen Lehrgarten zwischen Palmengarten und Grüneburgpark sowie den Arzneipflanzengarten „zur Vermittlung naturwissenschaftlicher Inhalte an alle Bevölkerungsschichten“ zu erhalten. Bildungs- und Forschungsschwerpunkte sollen wie bisher Arten- und Biotopschutz sowie die Biodiversitätsforschung in gemäßigten Klimazonen sein.
- Die Sammlungen des Botanischen Gartens – er beherbergt rund 5.000 Arten von Freilandpflanzen – können auch weiterhin für Lehre und Forschung von der Universität und der Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung genutzt werden.

Aufbruch in die dritte Runde

Von der Idee bis zum Vorantrag

Endlich ist es geschafft: Binnen sechs Monaten formulierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die neuen Antragsskizzen, mit denen die Goethe-Universität in der dritten Runde der Exzellenzinitiative weiterkommen will.

Aus allen 16 Fachbereichen waren Ideen für die Anträge eingegangen. Fünf Projekte konnten sich schließlich Anfang März in einem mehrstufigen internen Auswahlverfahren durchsetzen. Seit Ende August liegen hierfür die Antragsskizzen den Gutachtern der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Wissenschaftsrates vor. Sie prüfen die Bewerbungen der Exzellenzinitiative. Am 2. März 2011 wird offiziell bekannt gegeben, welche Universität Vollarträge zu ihren Projekten einreichen darf.

Das Zukunftskonzept

Die Exzellenzinitiative von Bund und Ländern unterstützt seit 2006 universitäre Spitzenforschung auf dreierlei Weise: als Exzellenzcluster mit außeruniversitären Forschungsinstituten, als Graduiertenschulen zur Nachwuchsförderung und als Universität insgesamt. Diese letzte, dritte Förderlinie ist die entscheidende. Hierfür muss jede Universität ein Zukunftskonzept einreichen. Wird ihr Antrag bewilligt, darf sie sich „Exzellenzuniversität“ nennen. Die Goethe-Universität hat für die dritte Runde der Exzellenzinitiative einen Vorantrag für ein Zukunftskonzept mit dem Titel „Der Goethe ForschungsCampus – Design und Dynamik einer Universität der Zukunft“ entwickelt. Ziel ist es, sich wieder auf die traditionellen universitären Leitideen der Modernität, Diversität und Autonomie zu besinnen und den Frankfurter Campus zu einem Anziehungspunkt für internationale Spitzenforschung zu machen. Dazu sollen exzellente Wissenschaftler der Goethe-Universität auf allen Karrierestufen noch enger mit außeruniversitären Forschungsinstitutionen zusammenarbeiten und die besten Studierenden frühzeitig an eine forschungsorientierte Lehre herangeführt werden. Als Bürgeruniversität will die Goethe-Universität zudem vermehrt gesellschaftsrelevante Fragestellungen aufgreifen und ihre Rolle als Motor der Wissenschaftsregion Rhein-Main weiter stärken.

Der Findungsprozess für das Zukunftskonzept wurde bereits vor gut einem Jahr angestoßen. Die Herausforderung bestand darin, die gesamte Universität in die Suche nach einer Vision und Möglichkeiten ihrer Umsetzung einzubinden. Das Präsidium der Goethe-Universität rief dazu eine Ideenwerkstatt ins Leben. Mitarbeiter aus Wissenschaft, Verwaltung und Technik waren aufgefordert, Vorschläge einzureichen. Parallel wurde die Universität einer kritischen Bewertung durch das Präsidium und die Fachbereiche unterzogen. Die daraus hervorgegangenen Pläne wurden von einer Arbeitsgruppe diskutiert und in vielen Abstimmungsrunden innerhalb der Universität überarbeitet. Vizepräsident Prof. Rainer Klump vermittelte dabei zwischen dem Präsidium, den Fachbereichen und dem Personalrat und berichtete regelmäßig über den aktuellen Stand des Zukunftskonzepts.

Sollte die Goethe-Universität mit ihrem Zukunftskonzept erfolgreich sein, könnte sie



Wer macht das Rennen? Die Goethe-Universität ist mit fünf Vollarträgen bei der neuen Ausschreibungsrunde der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder vertreten.

mit einer zusätzlichen Förderung von acht bis zwölf Millionen Euro jährlich rechnen. Ein positives Resümee zieht Universitätspräsident Prof. Werner Müller-Esterl jetzt schon: „Das Zukunftskonzept hat unsere eigenen Pläne für die Forschungsuniversität von morgen geschärft. Dabei spielen neben der forschungsorientierten Lehre die Nachwuchsförderung, die Internationalisierung und nicht zuletzt der Ausbau der Universität eine wichtige Rolle“, sagt er in seiner Funktion als offizieller Antragsteller des Zukunftskonzepts.

Neben dem Vorantrag für das Zukunftskonzept hat die Goethe-Universität auch Entwürfe für einen neuen Exzellenzcluster sowie für drei neue Graduiertenschulen in jeweils unterschiedlichen Wissenschaftsbereichen eingereicht.

Erforschung komplexer Materie

Bei der Erarbeitung der Antragsskizze für den geplanten Physik-Exzellenzcluster „Struktur komplexer Materie/Structure of Complex Matter“ stand die Schärfung eines aus unterschiedlichen Forschungsbereichen geformten Profils im Mittelpunkt. Der Vorantrag wurde gemeinsam mit der TU Darmstadt entwickelt. Eine Bewilligung hätte eine Förderung von jährlich drei bis acht Millionen Euro zur Folge. „Wir wollen in diesem Cluster etwas qualitativ Neues erarbeiten, das unserem Fachbereich langfristig weitere Entwicklungschancen bietet“, erklärt der Koordinator des Antrags von Frankfurter Seite, Prof. Dirk Rischke. „Hier half uns das Präsidium der Goethe-Universität sehr, da wir unsere Ideen bei verschiedenen Workshops vorstellen und immer wieder modifizieren konnten.“ Die Endphase der Antragstellung gestaltete sich jedoch dann nicht nur aufgrund des großen Zeitdrucks schwierig. Rischke: „Noch in letzter Minute galt es, den Teilnehmerkreis hinsichtlich der Übereinstimmung mit den zentralen Fragestellun-

gen des geplanten Clusters zu überprüfen, was natürlich für die Atmosphäre unter den Kollegen durchaus belastend sein kann.“

Die geplanten Graduiertenschulen

Bewilligte Graduiertenschulen erhalten im Zuge der Exzellenzinitiative jährlich Fördermittel zwischen einer und zweieinhalb Millionen Euro. Die von der Goethe-Universität eingereichten Konzepte werden übrigens alle federführend von Frauen betreut. Bei der Ausarbeitung des Antrags für die „Graduiertenschule für Volkswirtschaftslehre, Finanzwirtschaft und Management/Graduate School of Economics, Finance, and Management (GSEFM)“ stellte die Koordination der drei beteiligten Universitäten Frankfurt, Mainz und Darmstadt sowie der Wissenschaftler aus verschiedenen Fachbereichen eine Herausforderung für die Antragsteller dar. „Wir haben intensiv darüber diskutiert, wie wir uns ein ideales Doktorandenprogramm in den Wirtschaftswissenschaften vorstellen. Denn das ist ja die große Chance der Exzellenzinitiative“, berichtet die Leiterin der Arbeitsgruppe, Prof. Nicola Fuchs-Schündeln, die soeben einen der begehrten European Research Council (ERC) Grants einwerben konnte.

Die Koordinatorin der geplanten Frankfurter Graduiertenschule „Sprache als komplexes System/Language as a Complex System (LACS)“, Prof. Caroline Féry, sah sich vor die große Aufgabe gestellt, als neu berufene Professorin am Institut für Kognitive Linguistik in Frankfurt eine teamfähige interdisziplinäre Gruppe von Wissenschaftlern für ein innovatives Konzept zu begeistern und mit ihnen einen konsensfähigen Antrag zu entwerfen. Die Graduiertenschule will Konzepte und Methoden der Linguistik mit Forschungsansätzen der Philosophie, Psychologie, Informatik und der Neurowissenschaften zusammenzuführen. „Ohne die Unterstützung des Präsidiums und die

Hilfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Goethe Graduate Academy wäre es uns vermutlich nicht gelungen, in diesen wenigen Monaten einen Vorantrag für unser Graduiertenschul-Modell fertigzustellen“, resümiert Féry.

Prof. Stefanie Dimmeler koordiniert das beantragte lebenswissenschaftliche Graduiertenzentrum „Frankfurt Integrated Graduate Center for Life Sciences (FIS)“. Es vereint die Forschungsbereiche „Biophysikalische Chemie und Strukturbiologie“, „Molekulare Medizin und Signaltransduktion“ sowie „Neurobiologie und computergestützte Biologie“ der Fachbereiche 13 bis 16 der Goethe-Universität sowie drei Max-Planck-Institute, das Georg-Speyer-Haus und das Paul-Ehrlich-Institut. „Unsere Zusammenarbeit hat sich über alle beteiligten Institutionen hinweg sehr erfreulich und konstruktiv gestaltet. Natürlich bringt jeder der 25 Antragsteller ein anderes Forschungsspektrum ein, und die Erwartungen an eine moderne Graduiertenausbildung unterscheiden sich. Doch gerade durch diese unterschiedlichen Perspektiven hat sich unser Antrag bis zum Schluss immer weiter positiv verändert“, konstatiert Dimmeler.

Über diese fünf neuen Initiativen in der Exzellenzinitiative hinaus ist Prof. Michael Karas aus dem Fachbereich 14 als „Principal Investigator“ an einem Antrag der Universität Gießen für den Exzellenzcluster „Monitoring Life Through Mass Spectrometry (MoLMS)“ beteiligt, dessen Ziel in der Methodenentwicklung zur Aufklärung von Kommunikationsprozessen auf molekularer Ebene liegt.

Alle Antragsteller hoffen nun nach den arbeitsintensiven vergangenen Monaten darauf, im März 2011 von DFG und Wissenschaftsrat zu einem Vollartrag in der Exzellenzinitiative aufgefordert zu werden. Dann beginnt auch das Rennen für die drei bereits etablierten Exzellenzcluster, die jedoch ohne Skizze gleich zum Vollartrag zugelassen sind, wieder von vorne. *Stephanie C. Mayer*

RuW-Gebäude im Energiecheck

Energieeffizienz-Tisch am Campus Westend

Gemeinsam mit Frankfurter Unternehmen nimmt die Goethe-Universität am Lokalen Energieeffizienz-Netzwerk (LEEN) Rhein-Main Region teil. Ziel des vom Bundesumweltministerium unterstützten Projektes: Große Unternehmen reduzieren zusammen mit der Kommune ihren Energieverbrauch.

Im Rahmen des Netzwerkes sollen Konzepte zur Energieoptimierung erarbeitet werden. Das Projekt setzt dabei auf Kontinuität: In einem Zeitraum von drei Jahren finden regelmäßige Treffen (sogenannte Effizienztische) mit Erfahrungsaustausch und Expertenvorträgen zu Themen wie Heiz-

Mit welchen Maßnahmen die Goethe-Universität ihren Energieverbrauch reduziert, erfahren Sie im Intranet im Menüpunkt „Rund um die Universität“ auf den Seiten des Umweltteams (www.umweltteam-intranet.uni-frankfurt.de). Auch als Nutzer können Sie einen Beitrag für eine positive Energie-Bilanz der Universität leisten und somit die Umwelt schonen – Anregungen dazu erhalten Sie in der Rubrik „Umwelttipps“.

Foto: Klier



Von der Lüftungs- über die Sprinklerzentrale bis zur Übergabestation für die Fernwärme: Dirk Seitz (Dritter von links) vom Immobilienmanagement beim Rundgang mit den LEEN-Teilnehmern – hier in der Zentralkälteversorgung des RuW-Gebäudes.

und Lüftungstechnik, Abwärmenutzung und Beleuchtung statt. Beim 3. Energieeffizienz-Tisch waren die Netzwerker nun zu Gast am Campus Westend. Dort erhielten sie einen Einblick in die Technik des Gebäudes der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (RuW), mit dem die Goethe-Universität am

Energieeffizienz-Netzwerk teilnimmt. Das Gebäude verfügt bereits über neueste Technik. Beispielsweise wird mittels Wärmerückgewinnung in der Lüftungsanlage die Wärme der verbrauchten Abluft zum Aufheizen der Frischluft eingesetzt.

„Unser Ziel ist es“, erläutert Dirk Seitz,

stellvertretender Abteilungsleiter Technik Campus Bockenheim/Westend und Ansprechpartner für die Teilnahme der Goethe-Universität am Netzwerk, „die Effizienz der vorhandenen Technik weiter zu steigern.“ So geht es in der ersten Phase des Projektes um die Identifizierung von Einsparpotenzialen. Gestartet wird mit einer Bedarfs- und Bestandsanalyse zum Energieverbrauch verschiedener technischer Anlagen, wie zum Beispiel Kälteerzeugung, Wärme-, Wasser- und Stromverbrauch. Diese Daten werden momentan erhoben und erfasst. Es folgt die Datenauswertung und -analyse in Zusammenarbeit mit einem Projekttingenieur. Im dritten Schritt werden dann ein Maßnahmenkatalog zur Senkung des Energieverbrauchs erarbeitet und konkrete Einsparziele vereinbart. kk

Körper, Kult und Konfession

Was haben Körper und Sport mit Religion zu tun? In welcher Beziehung stehen sie – ergänzen sie sich, ersetzen sie sich, sind sie gar identisch? Die Jahrestagung der Deutschen Sportsoziologen, die vom 25. bis 27. November auf dem Campus Bockenheim stattfindet, will diese und ähnliche Fragen diskutieren. Organisator ist die Abteilung Sozialwissenschaften des Sports unter Leitung von Prof. Robert Gugutzer. Erstmals wird die Tagung in Kooperation mit den Sektionen ‚Soziologie des Körpers und des Sports‘ und ‚Religionssoziologie‘ der Deutschen Gesellschaft für Soziologie ausgerichtet. Damit sollen bewusst auch Kultur- und Religionssoziologen und -philosophen angesprochen werden. „Dabei sein werden hochkarätige Wissenschaftler, die an der Schnittstelle Sport, Körper und Religion arbeiten. Den Eröffnungsvortrag hält zum Beispiel der renommierte Religionssoziologe Prof. Hubert Knoblauch“, so Gugutzer. „Darüber hinaus sind Vertreter der verschiedenen Glaubensrichtungen zu einer Podiumsdiskussion eingeladen, die religiöse Praxis und sportliches Umfeld im Beruf verbinden. Unter anderem werden der Commerzbank-Arena-Pfarrer Eugen Eckert und der katholische ‚Olympia-Pfarrer‘ Hans-Gerd Schütt kommen.“

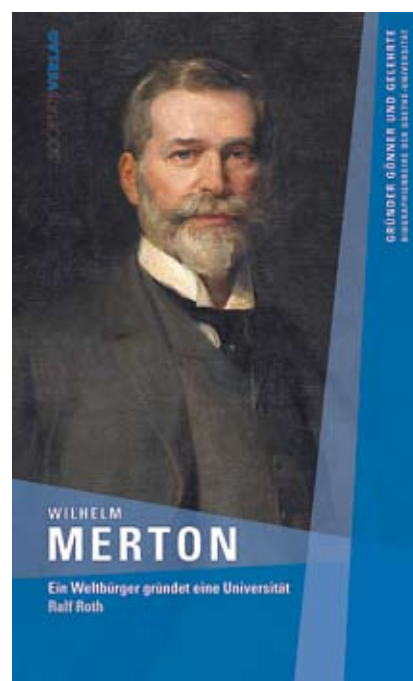
Weitere Informationen zu Veranstaltung und Anmeldung: <http://koerperkult-konfession.uni-frankfurt.de>

Auf Spurensuche

Ihren „Gründern, Gönnern und Gelehrten“ widmet die Goethe-Universität eine eigene Biographienreihe

Ein klarer Blick, geradeaus, auch nachdenklich, trifft den Betrachter des Bucheinbands. Bei dem Porträtierten handelt es sich um Wilhelm Merton, geboren als William Moses, der zusammen mit dem damaligen Frankfurter Oberbürgermeister Franz Adickes die treibende Kraft bei der Gründung der Frankfurter Universität war. Merton hatte unter anderem maßgeblich Anteil am Aufbau der Akademie der Sozial- und Handelswissenschaften – sozusagen die Urzelle der späteren Stiftungsuniversität. Das Leben des Unternehmers, der sich mit seinem Mäzenatentum derart für das Gemeinwohl und für die Humanisierung der modernen Wirtschaftsgesellschaft engagierte, ist Gegenstand des ersten Bands der neuen Biographienreihe „Gründer, Gönner und Gelehrte“. Bis zum 100. Geburtstag der Goethe-Universität soll eine Edition mit 10 bis 15 Bänden komplett sein.

„Wir haben das Jubiläum 1914 zum Anlass genommen, um an herausragende Persönlichkeiten zu erinnern, die die Goethe-Universität geprägt haben. Damit wollen wir auch einen weiteren Beitrag zu unserem Selbstverständnis als Bürgeruniversität hinzufügen: Die gut lesbaren Biographien sollen Lust machen, sich mit Stiftern und Wissenschaftlern, die für die Entwicklung der Goethe-Universität entscheidend waren, zu beschäftigen“, sagt Dr. Kerstin Schulmeyer, Leiterin der Stabsstelle für Lehre und Qua-



Prof. Ralf Roth
Wilhelm Merton – Ein Weltbürger gründet eine Universität
14,80 Euro. Erschienen im Societätsverlag.
Das Buch ist im Buchhandel erhältlich.

litätssicherung, die das Projekt gemeinsam mit Ulrike Jaspers, Referentin für Wissenskommunikation in der Abteilung Marketing und Kommunikation, und Dr. Michael Maaser, dem Leiter des Universitätsarchivs, betreut. Die Buchreihe wird von einem wissenschaftlichen Beirat begleitet, der die Universität in ihrer fachlichen Breite spiegelt. Ihm gehören der Historiker Prof. Notker Hammerstein, der Philosoph Prof. Matthias Lutz-Bachmann, der Physiker Prof. Horst Schmidt-Böcking, der Ökonom Prof. Bertram Schefold, der Jurist Prof. Michael Stolleis und der Mediziner PD Dr. Helmut Wicht an. Als Autoren konnte eine Mischung aus jungen und etablierten Wissenschaftlern und Journalisten gewonnen werden, die überwiegend in besonderer Weise mit der Goethe-Universität verbunden sind, weil sie dort entweder lehren und forschen oder in Frankfurt ihre wissenschaftliche Prägung erhalten haben. Der Merton-Band stammt aus der Feder von Prof. Ralf Roth vom Historischen Seminar, einem Kenner der Frankfurter Geschichte des 19. und 20. Jahrhunderts sowie der Entwicklung der Weltwirtschaft dieser Zeit.

Für das Jahr 2011 sind Bände über den Hirnforscher Ludwig Edinger – ebenfalls einer der Gründerväter der Goethe-Universität –, den Physiker und Nobelpreisträger Otto Stern, der sich 1915 in Frankfurt habilitiert hatte, sowie über die Stifter Leo Gans und Arthur von Weinberg in Vorbereitung. if

„Verwaltung hat Projekt ZVGZ erfolgreich abgeschlossen“

Ergebnisse und Ausblick / Verankerung der Serviceorientierung im Blickpunkt

Ich freue mich über die positive Bilanz zum Abschluss des Projektes. Die Beteiligten haben eine gute Arbeit geleistet. Jetzt geht es darum, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen“, so Kanzler Hans Georg Mockel. In den letzten drei Jahren haben zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung im Rahmen des Projektes „Zukunft der Verwaltung: Gestaltung der Zukunft“ (ZVGZ) an der Modernisierung der Verwaltung mitgearbeitet und eine umfassende Bestandsaufnahme und Neuorientierung der zentralen Hochschulverwaltung durchgeführt. Dazu haben die Teilprojekte „Planungs- und Steuerungssysteme“, „Human Resources Management“, „Studien-Service-Center“, „Finanzen“, „Immobilienmanagement“ sowie „Recht und Organisation“ unter der Führung der jeweiligen Bereichs- und Abteilungsleitungen auch mit vier Pilotfachbereichen (FB 2, 8, 13, 14) zusammengearbeitet.

„Die Arbeit war notwendig, denn ohne entsprechend professionalisierte Management- und Unterstützungsprozesse könnten wir die aus der Umwandlung in eine Stiftungsuniversität entstandene Verantwortung nicht wahrnehmen. Mit dem Projekt haben wir unter anderem Voraussetzungen für die Nutzung der neugewonnen Autonomie geschaffen“, erläutert Mockel die Projektarbeit. „Zudem haben wir das Dienstleistungsangebot der Verwaltung verbessert und enger an den Bedürfnissen unserer internen Kunden ausgerichtet.“ Ziel sei es dabei, Forschung und Lehre optimal zu unterstützen. Ein Aspekt, den die Goethe-Universität auch bei der zweiten Ausschreibungsrunde der Exzellenzinitiative in ihrer Bewerbung in der Förderlinie „Zukunftskonzept“ betont.

Projektbilanz

Um eine eigenverantwortliche Steuerung der Goethe-Universität zu ermöglichen, wurden entsprechende Steuerungsinstrumente erarbeitet. So wurde ein aussagefähiges Berichtswesen mit Managementbericht, der wichtige finanzielle und akademische Kennzahlen beinhaltet, eingeführt. Die Qualität der Finanzdaten konnte beispielsweise durch die Einführung unterjähriger Periodenabschlüsse verbessert werden. Um auch in der Zukunft handlungsfähig zu bleiben, wurde das Konzept für eine rollierende Mehrjahresplanung erarbeitet. Momentan werden die entsprechenden Prozesse etabliert und ein DV-Tool umgesetzt. Damit die Hochschule die Anforderungen der EU-Gesetzgebung (Beihilferecht und Forschungsrahmenprogramm) erfüllt und die damit verbundenen finanziellen Handlungsspielräume bestmöglich nutzen kann, wird derzeit eine Vollkostenrechnung an der Goethe-Universität eingeführt. Als Stiftungsuniversität zudem neu mit den Aufgaben Vermögensverwaltung und Liquiditätssicherung betraut, wurden Konzepte für den Aufbau eines Vermögens- und Liquiditätsmanagement erstellt.

Entsprechend der neuen Ausrichtung der Universität haben sich auch die Bereiche umfassend neu organisiert. Beispielhaft sei hier



Verstärkte Serviceorientierung soll auch nach Abschluss des Projekts ZVGZ eine zentrale Rolle an der Goethe-Universität spielen.

genannt: die Integration neuer Prozesse wie der Kosten- und Leistungsrechnung sowie des Beteiligungsmanagements im Bereich Finanzen oder des Akademischen Controllings und des Berichtswesens im Bereich Controlling. Im Bereich Immobilienmanagement wurde zur optimalen strategischen Bewirtschaftung ein kaufmännisches Gebäudemanagement eingeführt, und das infrastrukturelle Gebäudemanagement wird gerade reorganisiert. Eine neue Abteilung Planung und Bauen ist eingerichtet. Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs werden durchgeführt (siehe auch www.umweltteam-intranet.uni-frankfurt.de). Zur Unterstützung von Führungskräften und Mitarbeitern bei Veränderungen wurde die „Personal- und Organisationsentwicklung“ aufgebaut. Das mittlerweile umfangreiche Angebot der Abteilung umfasst eine Führungskräfteentwicklung (sowohl für Wissenschaftler als auch für Führungskräfte aus Verwaltung und Wissenschaftsmanagement), Mitarbeiterentwicklungsgespräche (MAEG), Team- und Bereichsentwicklung sowie arbeitsplatzbezogene Qualifizierung. Zudem gibt es Vernetzungs-Angebote für verschiedene Mitarbeitergruppen (siehe auch Abteilungsvorstellung PE-OE auf Seite 21).

Ein weiterer zentraler Aspekt des Projektes war das Thema Serviceorientierung. Ein Ergebnis: Die Verwaltung kommt näher zu den Kunden. Nachdem das SSC neben dem Standort Bockenheim auch an den Campi Westend und Riedberg vertreten ist, die Personalservices am Riedberg ausgebaut wurden und das Immobilienmanagement am Campus Westend Serviceteams pro Gebäudekomplex eingerichtet hat, gibt es nun auch ein Konzept für die Etablierung von Finanzservices an den Standorten Westend und Riedberg. Zudem wurde das Serviceangebot

verbessert und ausgeweitet. Bei Personal und Recht gibt es jetzt zum Beispiel Recruitingprozesse für Führungskräfte, Angebote für neue Beschäftigte wie die Inforunde für Azubis oder die frühzeitige Einbindung Neueingestellter in PE-Maßnahmen, eine ausgebaut Internetpräsenz mit Formularschrank und Informations-A-Z. Zudem wurde und wird im Rahmen des Abschlusses von erstmals universitätseigenen Tarifverträgen für alle Tarifbeschäftigten die Tarifumstellung von BAT auf TV-GU sowie die Entwicklung einer neuen Vergütungssystematik mit Informations- und Schulungsveranstaltungen intensiv begleitet. Das Studien-Service-Center wiederum unterstützt die Fachbereiche bei der Einführung neuer Studiengänge, hat eine Karriereberatung für Studierende und das Schülermarketing eingeführt; außerdem sind die Bewerbungs- und Zulassungsverfahren beschleunigt

worden. Darüber hinaus wurden Finanzprozesse im Bereich Kreditoren/Debitoren, Beschaffung und Drittmittelmanagement für die internen Kunden verbessert.

„Um diese Ergebnisse innerhalb eines vergleichsweise kurzen Zeitrahmens zu erreichen, mussten viele Themen zeitgleich angegangen werden“, erklärt der Kanzler und erkennt an, „dass dies eine besondere Arbeits-

belastung für die Projektbeteiligten bedeutet hat, gerade auch an den Stellen, wo Arbeitsbereiche noch im Aufbau sind. Doch der Einsatz hat sich gelohnt, und ich möchte allen Beteiligten für ihr Engagement danken.“

Ausblick

„Nach Abschluss des Projektes ist es nun wichtig, den Prozess der Weiterentwicklung zu verstetigen“, erläutert Mockel. „Die Arbeit im Projekt hat vielen Beteiligten dazu das notwendige Wissen und Rüstzeug an die Hand gegeben.“ Besonders wichtig sei ihm dabei die Verankerung der Serviceorientierung. So hatte es während des Projektes für Mitarbeitende sowie Bereichs- und Abteilungsleiter der Verwaltung Seminare und Workshops zum Thema Serviceorientierung gegeben. In diesem Frühjahr fand dann die erste Online-Befragung zur internen Kundenzufriedenheit statt. Neben einem überwiegend positiven Ergebnis für die Professionalität der Verwaltung wurde aber auch deutlich, wo sich die Kunden einen besseren Service wünschen. „Da setzen wir an. Die Bereiche überarbeiten ihre Arbeitsabläufe“, so Mockel. Für eine sukzessive Verbesserung wird die Befragung in Zukunft jährlich stattfinden. Aktuelle Themenschwerpunkte der Verwaltung bilden zudem die Personal- und Führungskräfteentwicklung, der Ausbau der Planungs- und Steuerungssysteme, die Immobilienentwicklung sowie die Einführung einer Vollkostenrechnung (www.vkr-intranet.uni-frankfurt.de), die ab 2011 quartalsweise durchgeführt werden soll.

Karina Klier

Weitere Informationen zum Projekt erhalten Sie unter www.zvgz.uni-frankfurt.de

Nachwuchskongress in Planung

Die Goethe-Universität will die frühe Selbstständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses fördern. Für dieses Ziel ist unter anderem der an der Universität entwickelte Fokus-Förderfonds eingeführt worden, der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf kompetitiver Basis finanzielle Unterstützung ermöglicht. Am 24. Februar 2011 wird außerdem ein universitätsinterner Nachwuchskongress stattfinden, mit dem die Universität einen Impuls setzen möchte für eigenständige Konferenztätigkeiten und Forschungspräsentationen der jungen Wissenschaftler. Die Veranstaltung soll gleichzeitig der fächerübergreifenden Vernetzung der Nachwuchswissenschaftler an der Goethe-Universität dienen. Zielgruppe für den Kongress sind alle Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in der fortgeschrittenen Qualifikationsphase auf dem Weg in eine wissenschaftliche Leitungsposition, also Juniorprofessoren, Habilitanden, Nachwuchsgruppenleiter und fortgeschrittene Postdocs.

Der Schwerpunkt der Veranstaltung liegt auf den Präsentationen der Nachwuchswissenschaftler, die ihre ihre Forschungsthemen auf Postern und in wissenschaftlichen Vorträgen vorstellen. Zusätzlich werden Informationen zu Wegen zur wissenschaftlichen Karriere vermittelt. Dazu stellen einige Nachwuchswissenschaftler ihren eigenen Werdegang vor. Den Abschluss wird eine Podiumsdiskussion zum Thema Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs bilden.

Ansprechpartnerin für den Nachwuchskongress ist Isabell Ludewig
Tel.: 798-25196, E-Mail: ludewig@pvw.uni-frankfurt.de

Einsatzbereitere Frauen, zufriedenerere Männer

Erkenntnisse aus dem goethe barometer zur Gleichstellung an der Goethe-Universität

Ein aktuell in Politik und Medien viel diskutiertes Thema ist die Gleichstellung von Frau und Mann. Dies veranlasste die Abteilung für Sozialpsychologie zu untersuchen, wie es mit der Gleichstellung an der Goethe-Universität aussieht. Die Psychologen befragen seit 2007 unter der Überschrift „goethe barometer“ einmal pro Jahr die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Goethe-Universität zu verschiedenen Aspekten des beruflichen Alltags, wie zum Beispiel Arbeitseinstellungen, Art des Beschäftigungsverhältnisses und des Tätigkeitsbereichs. Mittels dieser Daten haben sie Antworten auf die Fragen gesucht, wie sich die Geschlechter an der Universität auf die verschiedenen Tätigkeitsbereiche verteilen und ob sich Männer und Frauen hinsichtlich ihrer Einstellungen gegenüber der Universität und ihrer Arbeit unterscheiden. Ihre Ergebnisse haben Prof. Rolf van Dick, Dr. Nikolai Egold und Dipl.-Psych. Alina Hernandez Bark in Bezug zu aktuellen Forschungsbefunden gesetzt.

Wie sieht die Verteilung auf die verschiedenen Tätigkeitsbereiche aus?

Unsere Analysen zeigen, dass Männer und Frauen sich an der Goethe-Universität unterschiedlich auf verschiedene Tätigkeitsbereiche verteilen. In Forschung und Lehre ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern leicht zu Gunsten der Männer verschoben. Im Jahr 2007 waren hier 57 Prozent männlich und 43 Prozent weiblich. Im Tätigkeitsbereich der Verwaltung sind dagegen Frauen mit 72 Prozent deutlich überrepräsentiert. Am Beispiel von 2007 sind die Ergebnisse in Abbildung 1 veranschaulicht (die Ergebnisse sind in den Befragungen 2008 und 2009 identisch).

Dieses Ergebnis ist konsistent mit anderen Forschungsbefunden, die zeigen, dass Männer und Frauen meist in Bereichen arbeiten, die ihrer Geschlechtsrolle entsprechen. Zwei plakative Beispiele: Eine eher mit weiblichen Eigenschaften assoziierte Berufsgruppe wäre „Krankenschwester“, wohingegen „Ingenieur“ eher mit männlichen Eigenschaften verbunden wird. Diese Ungleichverteilung bei den Tätigkeitsgruppen ist ein wichtiger Aspekt für die Gleichstellungsthematik, weil sie zum Beispiel eine ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern nach sich ziehen kann. Meist werden Frauen schlechter bezahlt, was sich nach momentanem Forschungsstand nicht allein durch unterschiedliche Arbeitskonditionen (zum Beispiel dass Frauen eher in Teilzeit arbeiten als Männer) erklären lässt. Man fand heraus: je höher der Frauenanteil innerhalb einer Berufsgruppe, desto geringer die Bezahlung beziehungsweise desto größer die Lohndiskrepanz zwischen Frauen und Männern. Aber auch wenn es um dieselbe Stelle geht, erhalten Männer und Frauen meist eine ungleiche Bezahlung – zu Ungunsten der Frauen.

Unterscheiden sich weibliche und männliche Beschäftigte hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses?

Bei der Analyse des Arbeitsverhältnisses (Vollzeit versus Teilzeit) zeigte sich für die Erfassungszeitpunkte (2007 und 2008) ein ähnliches Bild. Ungefähr zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten waren weiblich; unter den Vollzeitbeschäftigten befinden sich durchschnitt-

Abbildung 1: Verteilung auf die Tätigkeitsbereiche 2007

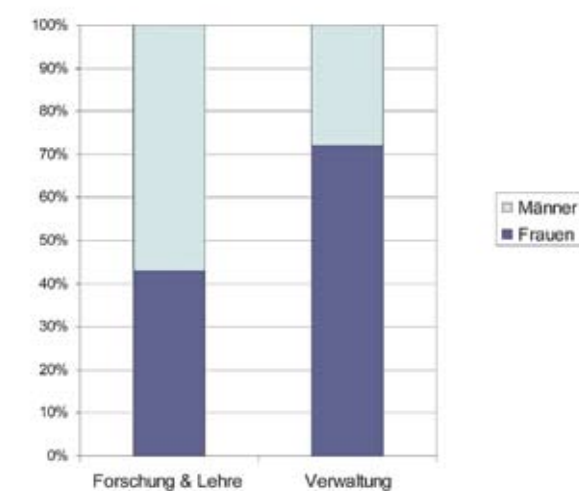


Abb. 1: Männer und Frauen verteilen sich unterschiedlich auf die Tätigkeitsbereiche an der Goethe-Universität: Der Frauenanteil dominiert in der Verwaltung; in Forschung und Lehre finden sich mehr Männer.

Abb. 2: Männer waren im Jahr 2007 zufriedener mit ihrer Arbeit, Frauen hingegen kundenorientierter und einsatzbereiter.

lich 13 Prozent mehr Männer. Beiden befristeten Beschäftigten war das Geschlechterverhältnis ausgeglichen, wohingegen unter den Befragten, die in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis arbeiten, zirka 12 Prozent mehr Frauen waren. Demnach arbeiten Frauen doppelt so häufig in Teilzeit und haben eher unbefristete Stellen. Dieses Ergebnis steht in Einklang mit anderen Befunden.

Vorbildlich viele Frauen in Führungspositionen?

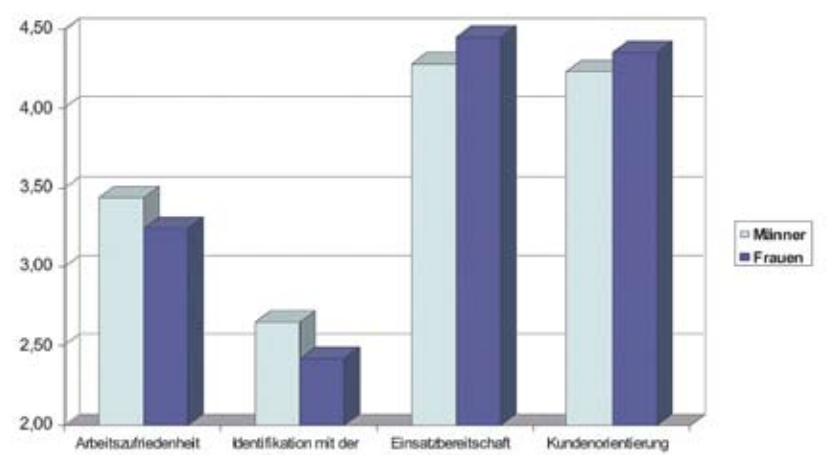
Die Daten von 2007 ermöglichten uns zu ermitteln, wie viel Prozent der Frauen Führungsverantwortung tragen. Insgesamt berichteten nur 11 Prozent der Befragten, eine Führungsposition inne zu haben. Von diesen waren 70 Prozent männlich und 30 Prozent weiblich. Dies entspricht zum Beispiel der von der Telekom für 2015 angestrebten Frauenquote. Jedoch sollten

das Ergebnis höher als erwartet aus: Wie die vielen aktuellen politischen Debatten veranschaulichen, sind Frauen in Deutschland in Führungspositionen unterrepräsentiert. Nur zirka 2,5 Prozent der Unternehmensvorstände in Deutschland sind weiblich, und es gibt zirka 10 Prozent weibliche Aufsichtsräte.

Wie sieht es mit den Arbeitseinstellungen von weiblichen und männlichen Beschäftigten aus?

Arbeitszufriedenheit, Einsatzbereitschaft und Identifikation der Beschäftigten sind für Unternehmen wichtige Variablen: Sie stehen in positivem Zusammenhang mit dem Wohlbefinden der Angestellten, einer höheren Leistung sowie einer längeren Verweildauer in der Organisation. Für die Goethe-Universität sowie für andere Organisationen, in denen die Interaktion mit Kunden – bei uns an der Universität beispielsweise Studierende oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus anderen Bereichen der Universität – eine Rolle im täglichen Berufsalltag spielen, bildet auch die Kundenorientierung (zum Beispiel die Freundlichkeit bei der sozialen Interaktion) eine wichtige Variable. Die Frage ist nun: Unterscheiden sich weibliche und männliche

Abbildung 2: Arbeitseinstellungen bei den Beschäftigten 2007

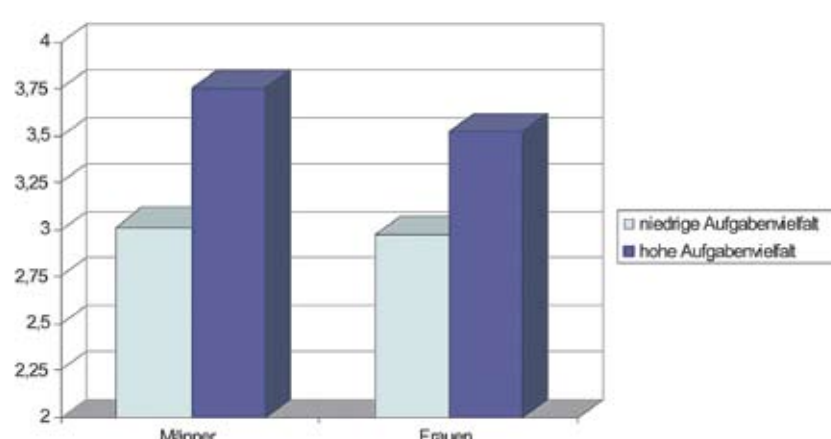


die Ergebnisse nicht zu der Schlussfolgerung verleiten, dass für die Gleichstellung kein Handlungsbedarf mehr bestehe: Wir besitzen keine Angaben über die Art der Führungstätigkeit beziehungsweise die Führungsebene. Zudem entsprechen 30 Prozent noch nicht dem möglichen Potenzial an weiblichen Führungskräften, das bei uns an der Goethe-Universität vorhanden ist. Dennoch fällt

Angestellte hinsichtlich ihrer Einstellungen? Die Untersuchungsergebnisse ergaben ein weitgehend konsistentes Muster: Männer waren zufriedener mit ihrer Arbeit und identifizierten sich stärker mit der Goethe-Universität als Frauen. Frauen hingegen waren kundenorientierter und zeigten eine höhere Einsatzbereitschaft, das heißt sie waren eher dazu bereit, anderen zu helfen und sich über die „Arbeit nach Vorschrift“ hinausgehend zu engagieren als Männer. Abbildung 2 zeigt dies für die im Jahr 2007 erfassten Daten.

Das Ergebnis zur Arbeitszufriedenheit war überraschend, denn in bisherigen Forschungsarbeiten äußern Frauen meist eine höhere Zufriedenheit mit ihrer Arbeit als Männer. Das führt zu der Frage, warum Frauen, die in Forschung und Lehre beziehungsweise der Verwaltung arbeiten, unzufriedener mit ihrer Arbeit sind als ihre männlichen Kollegen. Die Literatur nennt als eine mögliche Erklärung, dass das Geschlechterverhältnis innerhalb der Arbeitsgruppe die Arbeitszufriedenheit beeinflussen kann. Demnach seien Frauen, die überwiegend mit anderen, gleich (schlecht) bezahlten Frauen zusammenarbeiten, zufriedener,

Abbildung 3: Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit der Aufgabenvielfalt 2007



Ehrenwert oder Schmutzdelecke?

Prof. Roland Prinzinger über Öffentlichkeitsarbeit in der Wissenschaft

Zur Öffentlichkeitsarbeit haben viele Wissenschaftler ein gespaltenes Verhältnis: Zum einen freuen sich natürlich alle, wenn ihre Forschung aus dem engen Zirkel des Fachkollegenkreises heraus ein breites Interesse beim „gemeinen Volk“ findet. Auf der anderen Seite fürchten sich einige offenbar, mit Öffentlichkeitsarbeit in die Niederungen des Populärwissenschaftlichen abzustiegen. So wundert es nicht, dass in manchen Fachbereichen Wissenschaftskommunikation in die Schmutzdelecke der Tätigkeitsberichte wandert, sofern sie überhaupt als erwähnenswert geführt wird. Das ist eigentlich schade.

Gleichzeitig ist es Fakt, dass es (nicht nur) in deutschen Universitäten mehrere Professuren/Institute mit dem Schwerpunkt Öffentlichkeitsarbeit oder Wissenschaftskommunikation gibt. Sie verstehen diese Transferleistung als gesellschaftliche Verantwortung, denn die Öffentlichkeitsarbeit ist Sprachrohr innerhalb der Forschung einerseits sowie zwischen Forschung und Öffentlichkeit andererseits. Wissenschaftliche Themen sollen durch sie für Fachkollegen und/oder die Öffentlichkeit verständlich aufbereitet werden. Nicht zuletzt zwingt sie, das eigene Fachgebiet zu reflektieren und bietet Möglichkeit zur Diskussion.

Aus gutem Grund entwickelt sich seit einigen Jahren die Wissenschaftskommunikation zu einer boomenden Wachstumsbranche: Fernsehsender präsentieren Wissenschaftsmagazine zur besten Sendezeit, Wissenschaftsseiten sind eine feste Rubrik der Tagespresse, im Radio kommen regelmäßig Experten zu Wort. Bundesweit, auch EU-übergreifend, werden Wissenschaftsjahre ausgerufen, großzügige Förderprogramme eingerichtet, Konferenzen und Wissen-

schaftsfestivals, wie das European Science Open Forum, veranstaltet. Internationale Großevents, wie zum Beispiel zum Einsteinjahr 2005, erhalten Fördergelder in bisher ungekannter Höhe, wobei aufwendige Marketingkampagnen die Aktivitäten begleiten.

Auch viele Universitäten reagieren inzwischen auf das zunehmende öffentliche In-

teresse an wissenschaftlichen Themen. Seit 2000 informiert die Lange Nacht der Wissenschaften erfolgreich über aktuelle Forschung. Die Frankfurter Kinder-Uni lockt seit 2002 wissbegierigen Nachwuchs in die Alma Mater, Schülerlabore wurden eingerichtet. Praxisorientierte Studiengänge oder Kurse zu Wissenschaftskommunikation, Wissenschaftsjournalismus oder Wissenschaftsmarketing werden angeboten, die Wissenschaftlern ein neues, interessantes Betätigungsfeld als Vermittler zwischen Wissenschaft und Öff-

Für Prof. Prinzinger gehört Öffentlichkeitsarbeit ganz klar zum Tätigkeitsprofil eines Wissenschaftlers. Er hat selbst an rund 80 Radio- und Fernsehsendungen aktiv teilgenommen und unter anderem Vorträge in Unternehmen wie Mercedes-Benz, VW, Opel oder Deutsche Bank gehalten.



Foto: Privat

entlichkeit erschließen sollen. Entsprechend werden mittlerweile auch eine Reihe gut dotierter Preise für erfolgreiche Wissenschaftskommunikation verliehen, beispielsweise vom idw (Informationsdienst Wissenschaft), der pro Jahr 20.000 Pressemitteilungen aus allen Wissenschaftsgebieten verbreitet. Er begreift die Wissenschaftskommunikation als

unverzichtbare Mittlerin zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit und würdigt besonders erfolgreiche Kommunikatoren mit seinem idw-Preis. Der „Stifterverband der deutschen Wissenschaft“ und die „Initiative Wissenschaft im Dialog“ vergeben den Preis „Wissenschaft interaktiv“ und betonen den „hohen Bedarf an anspruchsvoller Hochschul- und Wissenschaftsberichterstattung“.

Auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat zu dem Thema eine ganz klare Meinung. In einem Brief des Präsi-

denten Prof. Matthias Kleinert heißt es dazu: „Die DFG fordert und fördert verstärkt das Engagement der von ihr geförderten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch im Bereich Öffentlichkeitsarbeit. So gibt es bereits seit acht Jahren den Communicator-Preis*, den die DFG ausdrücklich für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus schreibt, die sich in der Vermittlung ihrer Wissenschaft in die Öffentlichkeit hervorgetan haben. Dieser mit immerhin 50.000 Euro dotierte persönliche Preis soll ganz bewusst ein Signal in diese Richtung setzen. Darüber hinaus hat die DFG seit nunmehr zwei Jahren ein Programm zur Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der Sonderforschungsbereiche, die hierfür eigens bereitgestellte Mittel beantragen können. Allerdings ist das Umdenken im Kollegenkreis, innerhalb der Scientific Community selbst, ein zäher und langwieriger Prozess. Noch immer werden wissenschaftliche Publikationen höher gewertet als Öffentlichkeitsaktivitäten – dabei sollten sie zumindest gleichwertig betrachtet werden (sic!). Aber der Eindruck der DFG ist, dass auch dies sich langsam aber sicher ändert und die allermeisten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erkannt haben, dass sie es denjenigen, die durch ihre Steuergelder erst wissenschaftliche Forschung möglich machen, auch schuldig sind, über Ergebnisse und Erfolge zu berichten.“

Mehr ist dazu eigentlich nicht zu sagen.

Roland Prinzinger

*Aus der Goethe-Universität hat (bisher als Einziger) Prof. Friedemann Schrenk 2006 den Communicator-Preis der DFG erhalten.

Sind Sie der gleichen Meinung wie Prof. Prinzinger, oder wollen Sie widersprechen? Schreiben Sie uns an goethespektrum@uni-frankfurt.de

Fortsetzung von Seite 12

wohingegen Frauen, die überwiegend mit Männern zusammenarbeiten, realisieren, dass sie im Vergleich mit diesen schlechter bezahlt werden und geringere Aufstiegschancen besitzen. Leider lässt sich diese Möglichkeit anhand der Daten des goethe barometers weder be- noch widerlegen. Jedoch findet sich für 2007 eine Interaktion zwischen dem Geschlecht und der Aufgabenvielfalt der auszuführenden Tätigkeit: Wie Abbildung 3 veranschaulicht, zeigt sich der Unterschied in der Arbeitszufriedenheit zwischen Frauen und Männern vor allem bei Tätigkeiten mit hoher Aufgabenvielfalt. Bei geringer Aufgabenvielfalt entfällt der Punkt.

Dass Frauen eine höhere Kundenorientierung aufweisen als Männer, wurde wiederholt gefunden und lässt sich ebenso wie die höhere Identifikation der Männer mit der Universität durch die Rollenvorstellungen von Frauen und Männern begründen. Die Rollenvorstellungen von Frauen umfassen beispielsweise die Attribute unterstützend, kooperierend, warm, freundlich und familienorientiert. Das Rollenbild des Mannes umfasst zum Beispiel die Eigenschaften dynamisch, durchsetzungsstark, aggressiv und aufgabenorientiert. Demnach spiegelt die stärkere Kundenorientierung bei weiblichen

Angestellten ihre höhere Empathie und Beziehungsorientierung wider. Die Eigenschaften des männlichen Rollenbildes könnten dazu führen, dass die Männer sich stärker mit ihrem Beruf sowie der Organisation, für die sie tätig sind, identifizieren. Ferner räumen sie ihrer Berufstätigkeit meist eine höhere Bedeutung zu – entweder da diese für sie einen wichtigen Aspekt der Selbstverwirklichung darstellt oder aus evolutionstheoretischer Sicht, um ihre Familie ernähren zu können beziehungsweise um für potenzielle Partnerinnen attraktiv zu sein. Die Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter setzt sich aus verschiedenen Komponenten zusammen. Die Komponente, die nach aktuellem Forschungsstand bei Frauen stärker ausgeprägt ist, ist die Hilfsbereitschaft. Das bedeutet, Frauen werden einerseits von anderen als hilfsbereiter wahrgenommen, handeln aber auch tatsächlich hilfsbereiter als Männer. Eine nähere Betrachtung der Einsatzbereitschaft zeigte, dass die höhere Ausprägung der Einsatzbereitschaft von Frauen sich nicht auf die Komponente der Hilfsbereitschaft beschränkt. Hier wäre es interessant, Ursachen für diesen Befund in weiteren Untersuchungen zu finden, um gegebenenfalls gezielt die Einsatzbereitschaft der männlichen Angestellten erhöhen zu können.

Zusammenfassung und Fazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Verteilung von Frauen und Männern auf die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche über die Jahre hinweg konsistent ist. Frauen dominieren in den verwaltenden Tätigkeiten; in Forschung und Lehre sind mehr Männer anzutreffen. Hinsichtlich der Anzahl an Frauen mit Führungsverantwortung ergab sich ein im Vergleich zum Durchschnitt in Unternehmensvorständen höherer Anteil. Ferner wurde festgestellt, dass weibliche und männliche Angestellte sich konsistent über alle drei Erhebungspunkte in einigen der erfassten Arbeitseinstellungen unterscheiden. Was bedeutet dies für die Goethe-Universität? Zunächst einmal sollten die Gründe und Auswirkungen der Geschlechterverteilung auf die Tätigkeitsbereiche sowie der Geschlechtsunterschiede bei den Arbeitseinstellungen weiter untersucht werden, um dadurch mögliche Optimierungsmaßnahmen, auch unter Gleichstellungsaspekten, zu finden. Hierbei sollte gegebenenfalls auch eine mögliche Ungleichheit der Bezahlung Berücksichtigung finden. Trotz des erfreulichen Befundes zu der Anzahl von Frauen in Führungspositionen sollte man sich hier

spezifisch die Anzahl je Führungsebene anschauen. Weitergehend könnte eine Befragung hinsichtlich der Vorstellungen und Bedürfnisse, wie sich Familie und Karriere besser miteinander vereinbaren lassen und welche Hindernisse sich immer noch vor allem Frauen an der Universität stellen, wenn sie Führungspositionen erreichen wollen, wichtige Hinweise für mögliche Verbesserungsmöglichkeiten geben: Im wissenschaftlichen Bereich lässt sich beispielsweise immer noch einen „Frauenschwund“ verzeichnen, je höher man auf der akademischen Leiter schaut. Einen Teil dieser sich neu ergebenden Fragen wird durch die kommende Erhebung des goethe barometers hoffentlich beantwortet werden können, das im Oktober gestartet ist. Von daher hoffen wir erneut auf Ihre Bereitschaft, an der Erhebung teilzunehmen.

Alina Hernandez Bark, Nikolai Egold, Rolf van Dick

Die Autoren freuen sich auf Anregungen und Wünsche Ihrerseits. Mailen Sie hierfür einfach an HernandezBark@psych.uni-frankfurt.de oder n.w.egold@psych.uni-frankfurt.de.

Weitere Informationen zum Hintergrund des goethe barometers finden sie unter www.goethe-barometer.uni-frankfurt.de

Eine Woche voller Erlebnisse

Erstmals Ferienspiele für Kinder an der Goethe Universität

Erstmals fanden an der Goethe-Universität vom 18. bis 22. Oktober Ferienspiele für Kinder von Beschäftigten und Studierenden statt. Damit hat die Goethe-Universität ihr Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen um Betreuungsangebote auch für Schulkinder erweitert. Besonders in den Zeiten, in denen sich die Semesterzeiten und die Schulferien überschneiden, ist die Organisation einer passenden Kinderbetreuung für die Eltern oftmals sehr schwierig; Zeitpunkt für die Ferienspiele, die in der Neuen Mensa auf dem Campus Bockenheim stattfanden, war daher die erste Semesterwoche. Für das Betreuungsangebot waren 12 Kinder im Alter zwischen sechs und zwölf Jahren angemeldet. Organisiert und pädagogisch durchgeführt wurde die Veranstaltung durch den Eltern-Service der Arbeiterwohlfahrt (AWO).

Inhaltliches Motto der Veranstaltung war das Thema Herbst, entsprechend bestand der erste Tag im Schnitzen von Kürbissen. Zuvor jedoch wurde der eigene Raum mit den Kindern gemeinsam geschmückt und die Uni und ihr Gelände erforscht. Neben verschiedenen Tagesaktivitäten war auch der Besuch des Frankfurter Explora-Museums, das Wissenschaft zum Anfassen bietet, vorgesehen sowie ein Besuch im Schwimmbad. Der letz-

Foto: Fotofisch



Vizepräsident Prof. Manfred Schubert-Zsilavecz begrüßte die Teilnehmer der Ferienspiele und übergab den Kindern ein Willkommensgeschenk.

te Tag dieser Woche tauchte im Programm als „Tag X“ auf. Hier konnten die Kinder das Programm selbst gestalten. Nach einer Abstimmung war die Entscheidung getroffen: Es wird eine Schnitzeljagd!

Mit einer kleinen Eröffnungsveranstal-

tung begrüßte Vizepräsident Prof. Manfred Schubert-Zsilavecz die Kinder und ihre Eltern und übergab den Kindern ein Willkommensgeschenk. Auch Jessica Giordano, die Koordinatorin des Eltern-Service der Arbeiterwohlfahrt, wünschte den Kindern und

den Eltern eine interessante und spannende Woche. Die Eltern blieben bei dieser Eröffnungsrunde bei Brezeln und Knabberereien gerne noch etwas länger.

Für das erste Mal war die Annahme der Ferienspiele ein voller Erfolg; die Eltern sprachen immer wieder ihre Zufriedenheit über dieses Angebot aus. Der Familien-Service des Gleichstellungsbüros geht davon aus, dass die Ferienspiele als stetiges Angebot in den kommenden Jahren sicher noch stärker angenommen werden.

Christina Rahn

ANZEIGE

18. Oktober bis 15. November 2010
Frankfurt am Main

EUROPÄISCHE ZENTRALBANK
EUROSTIFTUNG

europa
kulturtage
DER EUROPÄISCHEN ZENTRALBANK
NIEDERLANDE 2010

IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER NEDERLANDSCHE BANK

> KARTENVORVERKAUF
Der Kartenvorverkauf beginnt am 21. August 2010 an den umseitig ausgewiesenen Vorverkaufsstellen. Programmänderungen vorbehalten.

> INFOS UND KONTAKT
Internet: www.europa.eurkulturtage
E-Mail: cultural-days@ecb.europa.eu
Info-Hotline: 069-13445555
Mo. bis Fr. 10.00 - 17.00 Uhr

Willkommen
NIEDERLANDE!

DIE KULTURTAGE DER EUROPÄISCHEN ZENTRALBANK PRÄSENTIEREN JEDES JAHR DIE KULTURELLE VIelfALT EINES MITGLIEDSLANDS DER EUROPÄISCHEN UNION. 2010 SIND DIE NIEDERLANDE UNSER GAST.

Europa lebt von gemeinsamen Ideen und Werten. Und von einem unerschöpflich anwachsenden kulturellen Reichtum, der in den Traditionen der einzelnen Länder und Regionen gründet. Einheit und Vielfalt des Kontinents kommen bei den Kulturtagen der Europäischen Zentralbank (EZB) gleichermaßen zum Ausdruck. Jedes Jahr richtet sich in Frankfurt am Main, dem Sitz der EZB, der Fokus auf ein anderes Mitgliedland der Europäischen Union. Vom 20. Oktober bis 15. November 2010 dreht sich in zahlreichen Veranstaltungen alles um die Niederlande.

Modernes Ballett, aktuelle Tanz-Performances sowie zeitgenössische Literatur bilden Schwerpunkte, die der besonderen Bedeutung und einzigartigen Qualität dieser künstlerischen Sparten in den Niederlanden entsprechen. Eine Reihe von Konzerten zeugt von der hochentwickelten Musikkultur des Landes mit seinen exzellenten Orchestern und herausragenden Solisten. Zudem stehen Dokumentarfilme, Sprechtheaterstücke, eine Design-Ausstellung, Vorträge, Plätschveranstaltungen für Kinder und eine Theaterwerkstatt für Jugendliche auf dem Programm.

Weltoffenheit und Internationalität bestimmen das Kulturlieben der Niederlande, einer von sechs Nationen, die 1957 bei der Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft dabei waren und damit die europäische Integration vorangehen ließen. Van Amstelredonk, Den Haag, Maastricht, Rotterdam und anderen Städten gehen viele künstlerische Impulse aus, die anderswo in der VML aufgenommen werden. Die Besucher der Kulturtage können viele innovative Konzepte kennenlernen – ob sie auf der Bühne, in Büchern oder auf andere Weise formuliert werden.

Schirmherrschaft:
Jean-Claude Trichet,
Präsident der Europäischen Zentralbank;
Neel Wollink,
Präsident der Nederlandse Bank

Ein Plus für die Familie

ESF-Antrag in Höhe von 248.900 Euro bewilligt

Auf dem Weg zur familienengerechten Hochschule hat die Goethe-Universität jetzt finanziellen Rückenwind aus Wiesbaden und Brüssel bekommen: Im Rahmen des Programms „Förderung der Kinderbetreuung an hessischen Hochschulen“ ist der „Family PLUS“-Antrag des Gleichstellungsbüros bewilligt worden. Nun erhält die Goethe-Universität aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) 248.900 Euro für einen Zeitraum von drei Jahren. Vizepräsidentin Prof. Roser Valenti nahm den Zuwendungsbescheid am 27. September im Sozialministerium in Wiesbaden entgegen.

Mit ihrem erfolgreichen Antrag hat die Goethe-Universität fast die maximale Programm-Förderhöhe von 250.000 Euro pro Hochschule einstreichen können. Die ESF-Förderung soll nun in die folgenden Teilprojekte fließen:

- Der Familien-Service der Goethe-Universität soll weiter ausgebaut werden, um die Infrastruktur (Wickelmöglichkeiten, Spieldecken für Kinder in der Mensa und vieles mehr) insbesondere für die Gruppe der studierenden Eltern zu erweitern. Gleichzeitig soll die Unterstützung dieser Gruppe durch Beratung und Netzwerkarbeit intensiviert werden.

- Um die Vereinbarkeit von Familie und Studium zu verbessern, soll das Angebot flexibler Betreuungsmöglichkeiten erweitert werden. Auf dem Campus Riedberg wird

Foto: Piropia



daher ein Betreutes Kinderzimmer errichtet werden. Dieses Betreuungskonzept, bei dem auf ein hohes pädagogisches Niveau geachtet wird, kommt besonders den Bedürfnissen der studierenden Eltern nach flexiblen Betreuungsformen entgegen. Am Campus Bockenheim und am Campus Westend gibt es bereits je ein Betreutes Kinderzimmer.

- Da die Betreuten Kinderzimmer der Goethe-Universität eine noch recht neue Einrichtung sind, soll eine wissenschaftliche Evaluation untersucht werden, wie Kinder vor allem unter drei Jahren diese Form der Betreuung annehmen und welchen Einfluss sie auf das Bindungsverhalten der Kinder besitzt.

Der Europäische Sozialfonds Hessen speist sich aus Mitteln des hessischen Sozialministeriums und der Europäischen Union. Neben der Goethe-Universität war auch die FH Frankfurt mit ihrem Antrag erfolgreich. Sie erhält über den ESF 53.700 Euro zur Einrichtung eines Familienbüros.

cr

Auf der Überholspur

Wie das Emmy Noether-Programm den Weg zur Professur ebnet

Die Qualifizierung zur Professur kann bisweilen schwierig und langwierig sein – aber nicht, wenn man ein „Emmy“ ist. Die Deutsche Forschungsgesellschaft (DFG) bietet jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern seit 1999 ein Angebot, das sie auf ihrem Weg in Leitungspositionen in der Wissenschaft unterstützt: das Emmy Noether-Programm. Die Förderung soll jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nach der Promotion helfen, ihr eigenes Forschungsprofil zu entwickeln und sich auf dem Weg zur Professur weiterzuqualifizieren. Die Besonderheit des Programms: Die Geförderten haben die Möglichkeit, in ihrem Projekt die Leitung einer Nachwuchsgruppe zu übernehmen.

„Ein Teilnehmer dieses Programms zu sein, ist schon ein Qualitätszeugnis, denn das Begutachtungsverfahren ist eine Herausforderung“, sagt Dr. Oliver Friedrich, einer von insgesamt acht „Emmys“, die die Goethe-Universität als Forschungsstandort gewählt haben. Der 34 Jahre alte Nachwuchswissenschaftler arbeitet seit September 2009 am Institut für Geowissenschaften in der Fach-einheit Paläontologie und geht derzeit mit zwei Mitarbeitern der Frage nach, wie sich das kreidezeitliche Treibhausklima zum heutigen Eishausklima entwickelt hat. Der junge Wissenschaftler hat nach seiner Promotion Erfahrungen an den Universitäten in South Hampton und San Diego in den USA gesammelt – und sich dann davon überzeugen lassen, mit dem Emmy Noether-Programm seine wissenschaftliche Karriere in Deutschland fortzuführen. „Das Angebot war deshalb so attraktiv, da man sehr unabhängig arbeiten kann und die Möglichkeit hat, eine Nachwuchsgruppe zu leiten“, so Friedrich. „Wenn ich meinen amerikanischen Kollegen erzähle, dass ich an einem Programm teilnehme, bei dem ich sogar eigene Mitarbeiter habe, sind sie meist sehr überrascht. Ein Programm dieses Umfangs gibt es in anderen Ländern nicht.“ Auch Alexander Heckel (35), derzeit Professor im Fachbereich für Biochemie, Chemie und Pharmazie, ist ein überzeugter „Emmy“. „Wenn man erst einmal die Hürde des Auswahlverfahrens geschafft hat, wird man auf dem Weg zur ersten Professur direkt auf die Überholspur gesetzt. Das Emmy Noether-Programm ist wirklich ein Filetstück der DFG.“ Heckel ist einer jener Nachwuchsgruppenleiter, die noch während der Laufzeit ihres Projektes das Angebot einer Professur erhalten haben. Er kam im Rahmen des Exzellenzclusters Makromolekulare Komplexe an die Goethe-Universität. „Toll dabei war, dass die DFG mir bei diesem Karriereschritt keine Steine in den Weg gelegt und mir trotz des Rufs an die Universität Frankfurt nicht das Projektgeld entzogen hat“, sagt er. Vor gut zwei Jahren war er mit den eigenen Mitarbeitern von Bonn nach Frankfurt übersiedelt, mit denen er noch bis April nächsten Jahres an der Regulierbarkeit von DNA-Nanostrukturen durch Licht forscht.

Das Emmy Noether-Programm qualifiziert neben Habilitation und Juniorprofessur den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Postdoc-Phase und ebnet so den Weg zur W2- oder W3-Professur. Das Programm ist offen für Bewerbungen aus allen Fachbereichen, bei denen seit der Promotion zwei bis maximal vier Jahre vergangen sind. Bewerbungsvoraussetzungen sind außerdem zwei

Foto: Dettmar



„
Wenn man erst einmal
die Hürde des Auswahlverfahrens
geschafft hat, wird
man auf dem Weg zur
ersten Professur direkt auf
die Überholspur gesetzt.“

Prof. Alexander Heckel



„
Ein Teilnehmer dieses
Programms zu sein, ist schon
ein Qualitätszeugnis, denn
das Begutachtungsverfahren
ist eine Herausforderung.“

Dr. Oliver Friedrich



Jahre Aufenthalt an ausländischen Universitäten oder vergleichbare Erfahrungen mit internationalen wissenschaftlichen Kooperationen, die durch gemeinsame Publikationen bescheinigt werden müssen. Gegenstand der Bewerbung ist das eigene Forschungsprojekt, das für eine Laufzeit von fünf Jahren konzipiert wird. Das Institut, das sich die Bewerberinnen und Bewerber aufgrund wissen-

schaftlicher Kooperationen und idealer forschungsspezifischer Rahmenbedingungen ausgewählt haben, muss dem Projekt zustimmen und für die Stipendiaten und ihre Mitarbeiter die notwendigen Arbeitsplätze zur Verfügung stellen. Werden die Bewerber nach der Begutachtung des Antrags zum

Auswahlgespräch geladen, präsentieren sie ihr Projekt vor einem Auswahlgremium. Im Jahr 2009 wurden insgesamt 40 Prozent der eingereichten Anträge bewilligt. Seit Beginn des Programms im Jahre 1999 wurden insgesamt 634 Nachwuchsgruppen gefördert.

„Die Universität ist sehr interessiert an dem Programm, da der wissenschaftliche Nachwuchs viel kreatives Potential zur Weiterentwicklung der Wissenschaft mitbringt und mit seinen Erfahrungen neue Impulse setzen kann“, sagt Prof. Manfred Schubert-Zsilavecz, Vizepräsident für Lehre und wissenschaftlichen Nachwuchs. Schubert-Zsilavecz würde sich freuen, wenn mehr Institute die Möglichkeit des Emmy Noether-Programms dazu nutzen würden, vielversprechende junge Forschende für die Goethe-Universität zu gewinnen. „Durch das Emmy Noether-Programm kommen gute Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an die Universität, die sowohl über Auslandskontakte als auch über ein eigenes Budget verfügen. In ihren Projekten können weitere gute Leute ausgebildet werden und Kooperationen mit anderen Institutionen entstehen, die auch langfristig für die Universität interessant sind. Das Programm ist eine Chance für jedes Institut.“ Die Institute, an denen die Nachwuchsgruppe angesiedelt ist, haben in Frankfurt zudem die Möglichkeit, über das Programm „Nachwuchswissenschaftler/innen im Fokus“ (kurz „Fokus-Programm“) die Infrastruktur für die Nachwuchsgruppe durch finanzielle Unterstützung zu verbessern. Für die Doktorandinnen und Doktoranden der Nachwuchsgruppe bietet die Universität Frankfurt mit der Graduiertenakademie GRADE ein vielfältiges Angebot an Weiterbildungsmöglichkeit zum Erwerb zusätzlicher, fächerübergreifender Schlüsselkompetenzen.

Melanie Gärtner

Interessierte Postdocs und Institute können sich zur Beratung zum Emmy Noether-Programm und Fokus-Programm an Isabell Ludewig, Referentin für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Stabsstelle Berufung und Forschung, wenden: Tel: 798-25196, E-Mail: ludewig.pww.uni-frankfurt.de

Foto: Lecher



Neu im Intranet

Was hat sich seit dem letzten GoetheSpektrum im Intranet getan? Neben regelmäßigen Beiträgen wie aktuellen Veranstaltungshinweisen, Rundschreiben und Sonderkonditionen für Universitätsmitarbeiter hat es vor allem zwei Neuerungen gegeben:

Wer macht was im Präsidium?

Welche Vizepräsident für welche Fachbereiche oder Sachgebiete zuständig ist und welche Aufgaben Präsident und Kanzler an der Goethe-Universität verantworten, können Sie in einer neuen Auflistung unter „Rund um die Universität“, „Die Aufgaben des Präsidiums“ erfahren.

Neues zur Exzellenzinitiative

Die Goethe-Universität hat ihre Bewerbung für die aktuelle Ausschreibungsrunde der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder mit Anträgen für drei Graduiertenschulen, einen Exzellenzcluster und ein Zukunfts-



konzept in den Ring geworfen. Die Intranetseiten zum Thema Exzellenzinitiative sind an den neuen Stand angepasst worden. Außerdem können dort die Vorträge zu den fünf Bewerbungen heruntergeladen werden. Der Link zu diesem Bereich lautet: <http://exzellenz.intranet.uni-frankfurt.de/>

if

Der direkte Weg ins Intranet: www.intranet.uni-frankfurt.de Neuigkeiten aus Ihrem Tätigkeitsfeld, die auch für andere Kolleginnen und Kollegen an der Goethe-Universität gut zu wissen sind, stellen wir gerne im Intranet ein. Bitte mailen Sie dafür an intranet@uni-frankfurt.de

Beitrag zur Integration

„Haus der Stille“ eröffnet

Am 5. Oktober ist das „Haus der Stille“ auf dem Campus Westend offiziell eröffnet worden. Das Gebäude, das in unmittelbarer Nachbarschaft zum Studierendenwohnheim der evangelischen und katholischen Kirche steht, soll ein Rückzugsort innerhalb der Goethe-Universität sein, an dem sich Vertreter aller Religionen und Kulturen begegnen können, um gemeinsam zu schweigen, zu meditieren oder zu beten.

Die Hessische Ministerin für Wissenschaft und Kunst, Eva Kühne-Hörmann, bezeichnete das Haus bei der Stille als „gelungenen Beitrag des Bau- und Investitionsprogramms HEUREKA für die Entwicklung zu einer in-



Foto: Födtsch

Nur einige goldene Gestaltungselemente schmücken die Wände im „Haus der Stille“.

ternationalen und weltoffenen Universität in einer pluralen Wissensgesellschaft“. Prof. Rudolf Steinberg äußerte als Vorsitzender des Kuratoriums des Vereins für Interreligiösen Dialog die Hoffnung, dass das Haus der Stille ein Ort werde, in dem sich vor allem junge Menschen unterschiedlichen Glaubens im

Geiste des Respekts und der gegenseitigen Rücksichtnahme begegneten. Als früherer Universitätspräsident hatte Steinberg maßgeblich an dem Zustandekommen des Projekts mitgewirkt. Auch Universitätspräsident Prof. Werner Müller-Esterl sagte, er hoffe, dass vom Haus der Stille „jene integrative

und damit auch verständigende Kraft ausgehe, die die Vordenker dieses Projekts sich gewünscht haben“.

Da der Entwurf des Münchener Architekten Ludwig Karl (Karl + Probst) auf eine interkulturelle Ausrichtung setzt, wurde ganz bewusst auf jegliche bildliche oder figürliche Darstellungen einzelner Religionen verzichtet. Auf dem Boden können muslimische Gläubige ihre Gebetsteppiche ausrollen, die sie in einem Schrank aufbewahren können. Darüber hinaus gibt es nur eine Empore, einige Stühle und Hocker und ein paar goldene Gestaltungselemente an der Wand.

Der Raum steht allen Universitätsangehörigen wochentags von 9 bis 18 Uhr zur Verfügung. In den Abendstunden und am Wochenende wird er Veranstaltungsort sein für Yoga, für die christliche Meditationsgruppe, das ökumenische Gebetstreffen und alle 14 Tage sonntags für einen Gottesdienst.

ok/le

Zwei, die jeder kennt

Fünf Fragen an Jürgen Scheifler und Khaled Zouakh vom HRZ-Druckzentrum

Jürgen Scheifler:

Wie würden Sie einem Kind erklären, was Sie an der Goethe-Universität tun?
Wir drucken vom kleinsten bis zum Überformat eigentlich fast alles, für die ganze Uni: Von Fragebögen der Psychologen über Poster und Visitenkarten bis zu Broschüren und Evaluierungsunterlagen.

Eine Anekdote aus Ihrem Arbeitsalltag?

Es sind eher viele kleine als eine große Anekdote. Viele Uni-Kolleginnen und -Kollegen freuen sich, wenn sie bei uns vorbeikommen: Sie kommen oft unter Hochspannung an, sind sehr hektisch, und nutzen die Minuten bei uns, um etwas herunterzukommen und zu entspannen. Wir bekommen öfters zu hören, wie angenehm die Atmosphäre bei uns sei. Manchmal trinken wir dann bei der Besprechung noch einen Kaffee zusammen – einige haben sogar schon Kuchen mitgebracht!

Was war bisher die größte Herausforderung, die Sie in Ihrem Job lösen mussten?

Viele Leute denken, dass wir, wie beim Bürodrucker, nur auf das Knöpfchen zu drücken brauchen, und der Auftrag dann wie von selbst läuft. Das stimmt aber nicht, wir müssen die gelieferten Dateien noch für den Druck optimieren, die Geräte einstellen, das optimale Papier einsetzen und vor allem auch prüfen, ob wir auch technisch in der Lage sind, den Kundenwunsch zu erfüllen. Deshalb planen wir auch immer mit drei Tagen Bearbeitungszeit, um bei Schwierigkeiten genügend Zeit für die Lösungssuche zu haben. Trotzdem kann natürlich immer etwas schiefgehen: Einmal ist mir zum Beispiel bei einem Auftrag plötzlich die Maschine ausgefallen – ich bin dann schnell in mein Auto gesprungen und zu einer anderen Druckerei gefahren, damit der Auftrag trotzdem noch klappt ...

Außerhalb der Goethe-Uni trifft man mich ...?

... auch eher außerhalb von Frankfurt – zum Beispiel in Bad Vilbel. Ich mag inzwischen die eher ländliche Umgebung, die entspanntere Atmosphäre, und wenn ich mal nicht mit dem Rad unterwegs bin, habe ich dort auch keine Parkplatzprobleme. Außerdem praktiziere ich regelmäßige Tai-Chi und arbeite gerne im Garten.

Frankfurt ...?

... war früher mal mein Frankfurt, jetzt fühle ich mich dort nicht mehr so wohl. Ich bin dort geboren, hab die Viertel als Bub auch gerne unsicher gemacht, aber jetzt ist es mir durch die ganzen neuen schicken Bauten zu gelect – ich vermisse ein wenig das Warme, Authentische von früher.



Jürgen Scheifler, ausgebildeter Nachrichtenmechaniker, fing 1991 in der Geräteverwaltung der Goethe-Universität an. Durch Kontakte zum HRZ begann er mit dem Posterdruck. Irgendwann fragte ihn der ehemalige HRZ-Leiter Dr. Stefan Glückert, ob er das Druckzentrum mit aufbauen und mit übernehmen wolle.

Khaled Zouakh arbeitet seit 2006 im Druckzentrum. Der Graphic-Arts-Experte kennt sich sowohl mit Gestaltungs- und Layoutfragen aus als auch mit Druckverfahren und der Endverarbeitung.



Khaled Zouakh:

Wie würden Sie einem Kind erklären, was Sie an der Goethe-Universität tun?

Einfach gesagt: Wir bringen die Ideen anderer Menschen zu Papier. Außerdem beraten wir unsere Kunden und verwandeln grobe Vorstellungen vom finalen Produkt in fertig layoutete Werke aus Papier.

Eine Anekdote aus Ihrem Arbeitsalltag?

Wir treffen hier so viele Leute, dass man manchmal nicht mehr einsortieren kann, ob man sie von der Uni oder aus einem anderen Zusammenhang kennt. Und manchmal kommt beides zusammen: Einmal habe ich zum Beispiel abends beim Ausgehen zufällig einen Uni-Mitarbeiter getroffen, der mir erzählt hat, dass er mit einem von uns erstellten Poster einen Preis in Höhe von 500 Euro gewonnen hat – das hätte ich sonst wahrscheinlich nie erfahren!

Was war bisher die größte Herausforderung, die Sie in Ihrem Job lösen mussten?

Ich erinnere mich, wie wir eine Broschüre drucken sollten mit vollfarbigem schwarzen Hintergrund. Der manuell erstellte Prototyp war einwandfrei, aber durch den hohen Farb- und Wachsanteil – der Toner enthält Wachs – verrutschte das Papier beim Zusammentragen der Bögen in der Weiterverarbeitung ständig. Das hat uns echt ins Schwitzen gebracht, und bei unseren neuen Maschinen konnten wir auch nichts manuell korrigieren. Am Ende haben wir dann eine alte Maschine aus dem Keller geholt, die schon auseinandergenommen war, haben sie wieder Instand gesetzt, und dann den Auftrag mit viel Handarbeit gerettet ...

Außerhalb der Goethe-Uni trifft man mich ...?

... dort, wo etwas los ist. Manchmal treffe ich mich mit Kollegen in der Kneipe, außerdem besuche ich gerne Konzerte mit netter Atmosphäre, zum Beispiel im Sachsenhäuser Jazzkeller oder im Palmengarten.

Frankfurt ...?

... war mir erst viel zu klein, als ich hierher kam. Ich hatte vorher in Paris und London gelebt und wollte höchstens ein Jahr hier bleiben. Aber jetzt finde ich: Es ist eine schöne Stadt, man kann entspannt Rad fahren, und ich genieße es, dass es überall Parks und Grünflächen gibt, wo man picknicken oder grillen kann. Nur dass man manchmal 20 Minuten auf die nächste U-Bahn warten muss, daran werde ich mich wohl nie gewöhnen können!

Gut vorsorgen für später

Wie die Pflichtversicherung der VBL funktioniert – und wie sie sich ausbauen lässt

Wer nach dem Berufsleben ein möglichst großes finanzielles Polster haben will, muss rechtzeitig mit der Altersvorsorge beginnen. Dabei stellen sich immer wieder dieselben Fragen: Wie groß ist meine Rentenlücke? Was ist in meinem Fall wirklich sinnvoll? Was ist, wenn sich meine Lebenssituation verändert? Verständliche Fragen, die den Bedarf an individueller Beratung belegen. Für alle tariflich administrativ und technisch Beschäftigten der Goethe-Universität – befristet wissenschaftlich-tariflich Beschäftigte können hier wählen – wird eine Pflichtversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) abgeschlossen, die ihnen automatisch ein Plus an Vorsorge bietet. Zu diesem Zweck gehen 7,86 Prozent des Bruttoeinkommens direkt an die VBL. Der Arbeitnehmer trägt davon 1,41 Prozent, der Arbeitgeber übernimmt 6,45 Prozent. Wir haben bei der VBL nachgefragt, wie die betriebliche Altersversorgung funktioniert und was sie bietet.

Foto: Pitopia



Wer zusätzlich in seine Altersvorsorge investieren will, kann seit diesem Jahr auch die Entgeltumwandlung nutzen.

Was leistet die Pflichtversicherung der VBL?

Bei der VBLklassik handelt es sich um eine Betriebsrente für Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Sie garantiert Versicherten eine solide Basisversorgung für das Alter durch den Erwerb von Versorgungspunkten – in Abhängigkeit von der Höhe der Entgelte und des jeweiligen Alters. Diese Versorgungspunkte werden Jahr für Jahr addiert und erhöhen so die Betriebsrente. Auch in der

Elternzeit können Punkte erworben werden – das leistet kein privater Anbieter.

Wie kann man weitere Versorgungspunkte erzielen oder die Rente erhöhen?

Versicherte der VBLklassik können mit den freiwilligen Zusatzversicherungen VBL-extra und VBLdynamik ihren Lebensstandard besser absichern. Staatliche Förderung für beide Produkte steht den meisten Versicherten zu. Sowohl bei der VBLextra als auch der VBLdynamik wurde auf Beitragsflexibilität geachtet. Ändert sich die Lebenssituation, können Versicherte die Beitragshöhe problemlos während der Laufzeit verändern. Die VBL bietet hohe Leistung bei geringen Beiträgen. Auch deshalb hat die Stiftung Warentest/Finanztest im letzten Jahr die hohen, garantierten Renten bei der VBLextra als freiwillige Zusatzrente empfohlen.

Worin unterscheiden sich die beiden Zusatzversicherungen?

Dem Angebot VBLextra liegt wie bei der

VBLklassik ein Punktemodell zu Grunde. Das Punktekonto wächst jährlich an, und die Beiträge werden mit mindestens 2,75 Prozent verzinst. Neben der lebenslangen Altersrente sind Rentenleistungen bei Erwerbsminderung und für Hinterbliebene vereinbar. Bei der VBLdynamik handelt es sich um eine fondsgebundene Rentenversicherung. Bei jüngeren Versicherten werden die Beiträge zunächst überwiegend in einen ertragsstarken Aktienfonds angelegt. Mit zunehmendem Alter wird das Anlagekapital in einen wertstabilisierenden Rentenfonds umgeschichtet. Zusätzlich zur garantierten Mindestleistung haben Versicherte somit gute Chancen auf hohe Renditen mit hoher Sicherheit.

Stichwort Entgeltumwandlung: Was hat sich seit diesem Jahr in Hessen getan?

Seit dem 1. März 2010 können Beschäftigte der Goethe-Universität einen Teil ihres Brutto-Entgelts im Rahmen der Entgeltumwandlung direkt als Beitrag in die betriebliche Altersversorgung bei der VBL entrich-

ten. Das umgewandelte Entgelt ist steuerfrei. Darüber hinaus spart man Sozialabgaben – dies gilt im Jahr 2010 für Jahresbeiträge bis 2.640 Euro. Ein weiterer Vorteil: Renten- oder Kapitalleistungen werden erst im Alter besteuert, mit einem dann meist niedrigeren Steuersatz.

Was sollten Interessierte jetzt tun?

Bei einem Anruf bei der Service-Hotline werden Anrufer individuell und allgemeinverständlich bei der Suche nach dem maßgeschneiderten Angebot beraten. Nachfragen ist ausdrücklich erwünscht – Fachbegriffe, rechtliche Grundlagen werden selbstverständlich erläutert. Ein Rückrufservice ist speziell für jene vorgesehen, die Kundenberatung zu einem bestimmten Zeitpunkt wünschen. Wer erst einmal selbst nachsehen möchte, findet auf der VBL-Website nicht nur Informationen, sondern auch einen Online-Angebotsrechner.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Goethe-Universität erreichen die Service-Hotline kostenlos unter 0800 / 0880088* Montag bis Freitag 8 bis 16.30 Uhr Donnerstag 8 bis 18 Uhr Rückrufservice www.vbl.de/rueckruf-service Fax 0721/155-1355, E-Mail kundenservice@vbl.de. Internet www.vbl.de

*Diese kostenlose Telefonnummer ist bis zum 31. Dezember 2010 geschaltet. Aus technischen Gründen können dort keine inhaltlichen Fragen rund um die Versicherung beantwortet werden. Für entsprechende Auskünfte stehen die bekannten Servicenummern zur Verfügung.

Interner Ansprechpartner zum Thema VBL bei der Goethe-Universität ist Rolf Demand Tel.: 798-23225, E-Mail: demand@verwaltung.uni-frankfurt.de

Über die VBL

Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) mit Sitz in Karlsruhe steht den Versicherten seit mehr als 80 Jahren in Fragen der betrieblichen Altersvorsorge zur Seite. Rund 4,2 Millionen Versicherte und mehr als 5.400 Arbeitgeber verlassen sich bei der Pflichtversicherung und Zusatzversicherungen auf die VBL.

Bockenheim bleibt studentisch

Stadt Frankfurt und Land Hessen einigen sich auf Kulturcampus

Die Nachricht sorgte bei vielen für große Erleichterung: Nach dem Wegzug der Goethe-Universität auf die Campi Westend und Riedberg sollen die Hochschule für Musik und Darstellende Kunst sowie weitere Kultureinrichtungen auf dem Campus Bockenheim angesiedelt werden. Dazu gehören neben der Forsythe Company das Ensemble Modern, die Junge Deutsche Philharmonie und das Musik-, Theater- und Tanzlabor „Frankfurt Lab“. Darauf haben sich das Land Hessen und die Stadt Frankfurt geeinigt.

Der Zeitplan für die dafür erforderlichen Baumaßnahmen und Umzüge erstreckt sich über die nächsten fünf bis acht Jahre und hängt vom planmäßigen Wegzug der universitären Einrichtungen vom Campus Bo-

ckenheim ab. Dieser zeichnet sich derzeit wie folgt ab:

- Ab Anfang 2011 ziehen alle biologischen Institute in einen Neubau auf dem Campus Riedberg. Dort werden neben dem Biologikum das Infrastrukturzentrum mit Hörsälen, Bereichsbibliothek und Cafeteria sowie das Gebäude für das Exzellenzcluster „Makromolekulare Komplexe“ bezugsbereit sein.
- Die Fachbereiche Gesellschafts- und Erziehungswissenschaften (3 und 4) sowie die Humangeographie (Fachbereich 11) und die Psychologischen Institute (Fachbereich 5) ziehen ab September 2012 in einen Neubau auf dem Campus Westend, ebenso die Zentralverwaltung einschließlich Studien-Service-Center und Präsidialverwaltung.
- Für den Neubau der Chemie auf dem Cam-

pus Riedberg ist der städtebauliche Wettbewerb freigegeben; der Baubeginn wird ab 2013 sein.

- Die dritte Ausbaustufe, die den Fachbereich Informatik und Mathematik (12) sowie die sogenannten kleinen Fächer des Fachbereichs 9, wie die Kunstgeschichte, Kunstpädagogik, Musik, Südostasienwissenschaften, betrifft, verzögert sich nach aktuellem Stand. Ein konkreter Termin für den Umzug ist derzeit nicht zu nennen; in den Planungen geht man von 2018 bis 2020 aus.
- Für die Universitätsbibliothek wird es frühestens 2018 einen Neubau auf dem Campus Westend geben.
- Neben dem Gebäude der Dondorf-Druckerei werden zumindest das alte Hauptgebäude

und Teile des Studierendenhauses erhalten bleiben.

Der künftige „Kultur-Campus“ rückt die Musikhochschule und den Campus Westend zusammen, was interdisziplinäres Arbeiten erleichtert und vielen Studierenden dient, die Schulmusik studieren und alle andern Fächer ihrer Ausbildung an der Goethe-Universität absolvieren. le

Webcam mit Blick auf das Biologikum und den Neubau des Exzellenzclusters auf dem Campus Riedberg: www.uni-frankfurt.de/ueber/campi/riedberg/Webcam.html

Fotos der zweiten Erweiterungsstufe auf dem Campus Westend unter www.flickr.com/photos/goethe-uni/sets/ und dann auf „Campus Westend, 2. Erweiterungsstufe“ klicken

Vorfahrt für die Sicherheit

Sinn und Aufgaben des Arbeitsschutzausschusses

Einetytische Diskussion im Anschluss an den Bericht einer Fachkraft für Arbeitssicherheit zu der Begehung eines Labors: „Wir haben festgestellt, dass ein Schutzgitter nicht geprüft wurde. Das Gitter dient als Faradayscher Käfig an einer Versuchsanlage. Wer an der Uni muss eigentlich das Gitter prüfen?“ „Ist das Gitter mit dem Gebäude verbunden oder Teil eines Versuchsaufbaus? Beim Versuchsaufbau ist der Leiter der Arbeitsgruppe für die Prüfung verantwortlich!“ „Die Prüfung muss von einer Elektrofachkraft durchgeführt werden. Die Liegenschaften und Technik beschäftigt Elektrofachkräfte, oder es muss ein Externer prüfen!“ „Es geht um die Prüfung ortsfester elektrischer betriebener Arbeitsmittel. Wir haben viele Geräte dieser Kategorie – und die Uni hat dazu nicht ausreichend Fachpersonal für die Prüfungen!“

Foto: Dettmar



Viel zu besprechen: Am 10. September hatten sich die Teilnehmer des Arbeitsschutzausschusses wieder zum Austausch getroffen.

Vier Mal im Jahr wird diskutiert

Vier Mal im Jahr kommen Kanzler Hans Georg Mockel und Vertreter der Mitarbeiter der Universität zusammen, um Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von übergeordneter Bedeutung auf eine breitere Basis zu stellen, Entscheidungen vorzubereiten und den Arbeitsschutz in der Universität weiterzuentwickeln. Dieser gesetzlich vorgeschriebene runde Tisch ist der Arbeitsschutzausschuss (kurz: ASA). Unterschiedliche Funktionsträger diskutieren dort offen über ihre Beobachtungen zu Arbeitsstätten,

Arbeitsmitteln oder bestimmten Tätigkeiten sowie zur Arbeitsschutzorganisation der Universität. Die Ergebnisse der Diskussionsprozesse sind in der Regel Kompromisse und Empfehlungen. Alle Beteiligten wissen dabei sehr gut, dass das Erkennen von Verbesserungspotenzialen oder Schwachstellen nur der Einstieg in Verbesserungsprozesse ist – der schwierigere Weg ist danach das Erarbeiten und Umsetzen von praktikablen Lösungen. Für die Teilnehmer des ASA besteht bei diesen Treffen die Chance, Maßnahmen

anzustoßen, die der Gesundheit der Beschäftigten zugute kommen und zu einer Reduzierung der Belastungen führen, die sich durch die Arbeits-Rahmenbedingungen ergeben.

Ein Blick auf die Tagesordnung

Wenn der ASA tagt, tragen regelmäßig die Fachkräfte für Arbeitssicherheit vor. Mit Bildern bringen sie den anderen Teilnehmern nahe, was sie bei den Begehungen der Arbeitsstätten beobachtet haben. Dabei geht es nie darum, einen Arbeitsbereich zu kritisieren, sondern grundsätzliche Fragestellungen zur Arbeitssicherheit zur Sprache zu bringen. Auch kritische Fragen kommen bei dieser Gelegenheit auf den Tisch. Drei Beispiele: Kommen die Führungskräfte ihren organisatorischen Pflichten nach, also beispielsweise die Mitarbeiter zu unterweisen oder Arbeitsmittel prüfen zu lassen? Wie soll ein Professor seinen Verpflichtungen nachkommen, wenn er keine technischen Mitarbeiter hat? Wie kann man eigentlich bei der räumlichen Enge an vielen Arbeitsplätzen sicher und ordentlich, vielleicht sogar kreativ arbeiten? Nicht jedes Thema wird mit dem Wunschresultat ausdiskutiert oder verabschiedet.

Bei den ASA-Sitzungen werden aber auch Best-Practice-Lösungen vorgestellt – sei es, dass die Bachelor- und Master-Studierenden einer Chemie-Arbeitsgruppe vor der Durchführung von Reaktionen über Sicherheitsmaßnahmen unterwiesen wurden, sei es, dass das Urteil der Aufsichtsbehörde für die Betreuung der Personenaufzüge durch das Technische Gebäudemanagement sehr positiv ausfiel oder dass inzwischen über 240 Beschäftigte zu Ersthelfern ausgebildet wurden und die Goethe-Universität mehr als 70 ehrenamtlich tätige Sicherheitsbeauftragte vorweisen kann.

Übrigens – falls Sie wissen möchten, wie die Antwort auf die Ausgangsfrage der oben geschilderten Diskussion aussieht: An der Goethe-Universität gilt, dass ortsbewegliche Arbeitsmittel von einem elektrotechnisch unterwiesenen Laien geprüft werden können. Ortsfeste elektrische Arbeitsmittel – das sind alle größeren und schweren Arbeitsmittel, die an einem festen Ort betrieben werden – müssen von einer Elektrofachkraft etwa

Die Teilnehmer des Arbeitsschutzausschusses

Der Kanzler oder in Vertretung ein Vizepräsident leiten den Arbeitsschutzausschuss als Vertreter des Arbeitgebers Universität. Vorbereitet und betreut werden die Sitzungen von Dr. Eilhard Hillrichs, Leiter des Referats für Arbeitsschutz. Weitere ständige Mitglieder in diesem Gremium sind zwei Mitglieder des Personals, zurzeit sind dies Petra Buchberger und Willibald Büdel. Zusätzlich werden die Mitarbeiter aktuell vertreten durch einen Sicherheitsbeauftragten vom Campus Riedberg (Klaus-Dieter Luther, Physikalisches Institut) und Gerhard Lanz (Institut für Archaische Wissenschaften). Von der Medical Airport Service GmbH nehmen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Ulrich Bulle, Frank Schulz) sowie der Betriebsarzt Dr. Martin Düvel teil. Zu den festen Teilnehmerinnen gehört zudem Anja Köhler, Leiterin Immobilienmanagement. Dr. Albrecht Fester vom Kanzlerbüro vertritt gleichzeitig das Referat Strahlenschutz, und Dr. Monika Schneider kann als Referatsleiterin Stellung nehmen zu Fragen der Biologischen und Chemischen Sicherheit. Zwei Vertreterinnen der Schwerbehindertenvertretung vervollständigen als ständige Gäste die Runde der Sitzungsteilnehmer.

Rechtliche Grundlage des ASA:
§ 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) –
Arbeitsschutzausschuss

alle vier Jahre auf elektrische Sicherheit geprüft werden. Das Immobilienmanagement (Liegenschaften und Technik) prüft alle Einrichtungen, die mit dem Gebäude verbunden sind, die sogenannten stationären Einrichtungen.

Eilhard Hillrichs

Wenn Sie sich wünschen, dass über ein Ihnen wichtiges Thema bei einer ASA-Sitzung beraten wird, wenden Sie sich bitte das Referat für Arbeitsschutz (Dr. Eilhard Hillrichs, Tel. 798-23691, E-Mail: e.hillrichs@ltg.uni-frankfurt.de) oder an ein Mitglied des Arbeitsschutzausschusses.

Abschied von der Lohnsteuerkarte

Die Lohnsteuerkarte soll ab dem Jahr 2012 durch ein elektronisches Verfahren ersetzt werden. Informationen zu Steuerklasse, Kindern, Freibeträgen oder Religionszugehörigkeit werden dann einer Datenbank der Finanzverwaltung hinterlegt und dem Arbeitgeber elektronisch bereitgestellt. Auf diese Weise soll das Lohnsteuerabzugsverfahren erheblich vereinfacht und beschleunigt werden.

Für das neue Verfahren wechselt die Zuständigkeit für die Pflege der Lohnsteuerabzugsmerkmale, die bisher auf der Vorderseite der Lohnsteuerkarte eingetragen waren, von den Meldebehörden auf die Finanzämter. Schon in diesem Jahr wird keine neue Lohnsteuerkarte mehr versandt; stattdessen behält die Lohnsteuerkarte 2010 auch 211 ihre Gültigkeit. Die dort enthaltenen Eintragungen (zum Beispiel Freibeträge) werden auch für den Lohnsteuerabzug im Jahr 2011 zugrunde gelegt. Sollten sich zu Beginn des Jahres 2011 Abweichungen bei Steuerklasse oder Zahl der zu berücksichtigenden Kinder zu Gunsten eines Arbeitnehmers ergeben, ist der Beschäftigte verpflichtet, die Eintragungen anpassen zu lassen. Wird für das Jahr 2011 erstmalig eine Lohnsteuerkarte benötigt, stellt das zuständige Finanzamt eine Ersatzbescheinigung aus.



Foto: Ptopia

Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage der Abteilung Personalservices unter „Informationen A – Z“ im Punkt „Lohnsteuerkarte“ sowie unter https://www.elster.de/arbeitsn_elstam.php

Blick von außen

Wie arbeitet es sich in Frankfurt, Shanghai, Berkeley? Zwei Postdocs wagen einen Vergleich

Ab dieser Ausgabe möchten wir im GoetheSpektrum Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu Wort kommen lassen, die aus dem Ausland erstmals nach Frankfurt gekommen sind oder nach einem Auslandsaufenthalt mit frischem Blick zurück an den Main gekehrt sind. Wie fühlen sie sich als Wanderer zwischen den Welten? Was begeistert sie anderswo, was schätzen sie an der Goethe-Universität? Den Anfang machen die Physiker Dr. Jian Wu aus Shanghai und Dr. Markus Schöffler.

Ein Gast aus Shanghai

Dr. Jian Wu, Associate Professor an der East China Normal University, arbeitet seit September als Humboldt-Forschungsstipendiat am Institut für Kernphysik bei Prof. Reinhard Dörner. Sein Interesse gilt unter anderem der ultraschnellen nichtlinearen Optik sowie der Atom- und Molekülphysik. In Frankfurt möchte er mehr Erfahrung in der Nachweisteknik (COLTRIMS) für Elektronen und Ionen zu sammeln. Zuvor war Wu bereits von der Shanghaier Wissenschafts- und Technologiekommission für das Shanghai Rising-Star Program ausgewählt worden sowie vom Französischen Generalkonsulat in Shanghai für eine Förderung durch das France Talent Innovation Program. Außerdem kann der 30-Jährige eine außerger-

wöhnliche Publikationsaktivität vorweisen. Dörner: „Dr. Jian Wu hat 44 Publikationen nur zwei Jahre nach der Promotion erreicht. Fast alle dieser Publikationen sind in erstklassigen physikalischen Fachzeitschriften erschienen; bei 35 der Publikationen ist er der erste oder korrespondierende Autor. Für einen Nachwuchswissenschaftler in seinem Alter ist das einmalig.“ Wu, so Dörner, nutze die Ressourcen am Institut ideal: „Er bringt für meine Gruppe neue und wichtige Expertise auf dem Gebiet der Lasertechnologie mit und wird selbst von der Expertise meiner Gruppe auf der Atomphysikseite und der Nachweisteknologie profitieren.“

Herr Dr. Wu, Sie haben für zwei Jahre die 18-Millionen-Stadt Shanghai gegen das vergleichbar kleine Frankfurt eingetauscht – was war Ihr erster Eindruck von Ihrer neuen Heimat auf Zeit?

Frankfurt finde ich wirklich schön – und ruhig. Die Menschen hier sind auch sehr freundlich; ich fühle mich hier äußerst wohl. Außerdem ist der öffentliche Nahverkehr gut entwickelt und komfortabel.

Warum haben Sie sich für die Goethe-Universität entschieden, um dort Ihr Humboldt-Forschungsstipendium zu investieren?

Aus zwei Gründen: Der eine ist die Forschergruppe um Prof. Reinhard Dörner, der andere Grund ist die Goethe-Universität



Foto: Pixello

selbst – beide sind sehr bekannt und für mich aus Wissenschaftlersicht äußerst attraktiv.

Auf was wird sich Ihre Forschung in Frankfurt konzentrieren?

Ich möchte vor allem Untersuchungen zur Wechselwirkung zwischen intensiven ultrakurzen Laserimpulsen mit Atomen und Molekülen anstellen.

Wie war Ihre Ankunft an der Goethe-Universität?

Herr Prof. Dörner holte mich vom Flughafen ab und stellte mich sofort nach meiner Ankunft seiner Arbeitsgruppe vor. Ich muss sagen, dass mir das Labor und die Universität sehr gefallen, sie sind wirklich beeindruckend.

Hat die Universität Sie vor und nach Ihrer Ankunft in Deutschland unterstützt?

Ja, mein Dank gilt Dr. Lars Niehaus von der Koordinierungsstelle der Fachbereiche 11-13, der mir geholfen hat, eine Wohnung zu finden. Und ich möchte auch Frau Marianne Frey danken, die mir sehr geholfen hat

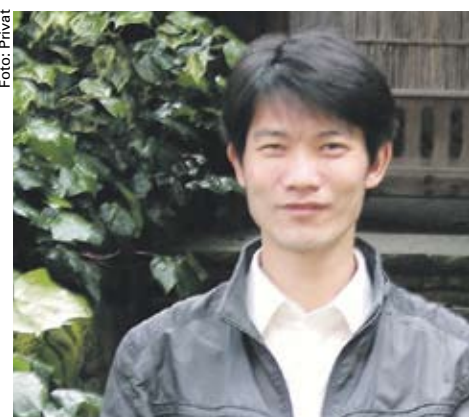
bei allen möglichen Verwaltungsbelangen an der Universität und bei Behördengängen in Frankfurt.

Sie kommen von der East China Normal University – wie können wir uns diese vorstellen?

Die East China Normal University gehört zu den chinesischen Top-Universitäten, die unter der Schirmherrschaft des chinesischen Bildungsministeriums stehen und mit einer Vielzahl von Universitäten aus aller Welt kooperieren. Die Universität liegt im Zentrum von Shanghai, einer modernen Großstadt, die Handels- und Finanzzentrum und zurzeit Gastgeberin der Weltausstellung Expo 2010 ist.

Können Sie schon sagen, inwieweit sich der Universitätsbetrieb zwischen der East China Normal University und der Goethe-Universität unterscheiden?

Einen augenfälligen Unterschied zu benennen, ist nicht leicht, aber ich habe den Eindruck, dass die Studierenden hier aktiver sind und dass die Universität sich der Gesellschaft mehr öffnet als bei uns.



Dr. Jian Wu aus Shanghai

Von Frankfurt nach Berkeley

Dr. Markus Schöffler hat bis kurz vor Redaktionsschluss ebenfalls im Institut für Kernphysik bei Prof. Reinhard Dörner geforscht. Wie Dr. Jian Wu konnte er sich als Humboldt-Stipendiat für ein zweijähriges Forschungsprojekt eine Hochschule im Ausland wählen. Im Juni 2008 packte der Kernphysiker seine Koffer, um das Wissenschaftlerdasein als Feodor Lynen Fellow am Lawrence Berkeley National Laboratory zu testen. Dort hat er die Bewegungen von Elektronen in Molekülen untersucht. Bevor er seine neue Position an der TU Wien antrat, hat er GoetheSpektrum erzählt, wie er die verschiedenen Forscherwelten empfunden hat.

Was war im Arbeitsalltag ganz anders als in Frankfurt, Herr Dr. Schöffler?

Was auf jeden Fall überhaupt nicht anders war, war der Verwaltungsaufwand! (lacht) Anders als an der Goethe-Universität musste viel Zeit für alles Mögliche, das nichts mit Wissenschaft zu tun hatte, aufgebracht werden, zum Beispiel für das Thema Sicherheit – und ich meine jetzt nicht im Umgang mit atomarer Strahlung: Wir mussten immer zimal überprüfen, ob die Geräte geerdet waren, wurden darauf hingewiesen, dass der Lötkolben heiß werden könnte und so wei-



San Francisco war in greifbarer Nähe – Dr. Markus Schöffler hat seine Zeit am Lawrence Berkeley National Laboratory genossen.

ter ... Dinge, die man als Wissenschaftler eigentlich ja weiß. Ansonsten konnte ich mich mehr als in Deutschland auf mein Projekt konzentrieren, weil ich ja am Lab und nicht direkt an der Universität war und daher kaum Studenten zu betreuen hatte. Ein weiterer Unterschied zur Goethe-Universität: Es gab mehrere Atomphysiker, die das gleiche Forschungsgebiet hatten.

Wie war der Kontakt mit den anderen Wissenschaftlern?

Völlig locker, ähnlich wie in Frankfurt, wo wir uns auch im Institut eigentlich alle duzen. Das kann aber an anderen deutschen Hochschulen anders sein, an denen die Professoren vielleicht mehr Wert auf Distanz legen als bei uns.

Haben Sie Unterstützung bei Wohnungssuche oder Verwaltungsfragen bekommen, als Sie in Berkeley ankamen?

Von Seiten der Verwaltung nicht, aber die Kollegen haben mir Tipps gegeben, vor allem ein Kollege, der vorher auch in Frankfurt promoviert hatte.

Wie war es sonst, in Berkeley zu sein?

Sehr schön! Berkeley liegt ja nicht weit von San Francisco, und ich denke, diese Region ist für die meisten Europäer die wohl schönste Ecke in den USA. Und wenn ich Leuten erzählt habe, dass ich am Berkeley Lab arbeite, waren sie immer ganz begeistert – da war schon fast zu viel Achtung gegenüber der Einrichtung für meinen Begriff ...

Nun haben Sie einen kurzen Zwischenstopp in Frankfurt gemacht und ziehen jetzt um nach Wien ...

Ja, ich bin gerne zurück gekommen, aber ich freue mich jetzt auch auf Wien; ich mag die Stadt einfach sehr. Mit dem Team dort habe ich vorher auch schon zusammengearbeitet, sodass ich nicht ins kalte Wasser geworfen werde. Und das Beste: die lange Ballsaison, die jetzt im November startet!



Foto: Privat

Neustart zu fünft

Die JAV setzt sich für die Interessen der jungen Uni-Beschäftigten ein

Was für die Studierenden der AStA, ist für die Auszubildenden und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 18 Jahren die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Seit diesem Sommer hat die Goethe-Universität eine neue JAV. Das Team hat sich vorgenommen, die Interessen der jungen Universitätsangehörigen mit viel Einsatz zu vertreten.

Fünf Köpfe zählt die neue JAV. Jan Rößler, Vorsitzender, Judith Wombacher, stellvertretende Vorsitzende, sowie Marcus Tönker, Sarah Vorsatz und Saskia Neubauer. Im Austausch mit Azubis anderer Einrichtungen haben sie Anregungen für ihre eigene Arbeit gesammelt. Gut gefallen der JAV beispielsweise einige Standards der Universitätsbibliothek: „Die Auszubildenden dort haben einen eigenen Azubiraum, den wir uns auch sehr wünschen. Sie haben Orientierungstage, um die Universität erst einmal richtig kennenzulernen“, erzählt Sarah Vorsatz. Ein Schritt in diese Richtung ist aber schon gemacht: Die JAV hat in diesem Jahr erstmals für die neuen Verwaltungs-Auszubildenden eine Orientierungsphase organisiert. „Wir haben uns die Berufsschulen angeschaut, die verschiedenen Campi besichtigt und durch die Verwaltungsabteilungen geführt“, berichtet Vorsatz. „Und nächstes Jahr möchten wir die Orientierungstage auch für die gewerblichen Auszubildenden ausweiten.“

„In der Ausbildung an der Goethe-Universität läuft nicht immer alles glatt. Darum wollen wir versuchen, etwas zu verändern“,

Foto: Födisch



Große Pläne: (von links) Marcus Tönker, Sarah Vorsatz, Judith Wombacher und Jan Rößler von der JAV.

erklären Jan Rößler und Sarah Vorsatz. Das ist ihre Motivation, in der JAV aktiv zu werden. „Für einige Auszubildende gibt es beispielsweise keinen richtigen Arbeitsplatz. Teilweise sind die Azubis in die Abläufe und Projekte der Abteilungen nicht richtig eingeplant.“ Ein weiterer Wunsch vieler Auszubildender ist eine Übernahmegarantie an der Goethe-Universität für zumindest ein Jahr nach Ausbildungsende. Rößler: „In den letzten Jahren haben immer mehr Auszubildende an der Goethe-Universität angefangen. In Zukunft werden aber immer weniger Azubis

nach ihrem Abschluss übernommen werden können. Doch ein guter Start nach der Ausbildung ist wichtig.“

Mindestens einmal im Monat trifft sich die JAV. Soll ein Thema direkt an die Universitätsleitung herangetragen werden, wendet sie sich an den Personalrat. Dort liegt auch derzeit die Dienstvereinbarung für Auszubildende vor, die im vergangenen Sommer der Dienststelle übergeben wurde, jedoch mit Verweis auf den folgenden Tarifvertrag für Auszubildende zurückgewiesen worden sei. „Wir sind aber der Meinung, dass die Interes-

sen der Auszubildenden durch den neuen Tarifvertrag der Goethe-Universität noch nicht ausreichend berücksichtigt worden sind. Deshalb ist uns die Verabschiedung dieser Dienstvereinbarung wichtig“, sagt Rößler. Grundsätzlich will die JAV aber möglichst viele Themen selbst in Angriff nehmen. „Wenn sich ein Auszubildender mit einem Problem an uns wendet, versuchen wir, das möglichst niedrigschwellig zu regeln, indem wir zum Beispiel erst einmal mit dem Ausbilder das Gespräch suchen“, erklärt Rößler.

Derzeit arbeitet die JAV intensiv daran, ihr Netzwerk mit den anderen Auszubildenden auszubauen – nötige Aufbauarbeit, nachdem es lange keine funktionierende Auszubildendenvertretung gegeben hatte. Unter anderem ist ein eigener Internetauftritt geplant, wo sich die Auszubildenden über ihre Themen informieren und austauschen können. Ansprechbar ist die JAV aber jetzt auch schon jederzeit: „Wir freuen uns über Anregungen und Feedback – ob per Mail oder persönlich“, sagen Jan Rößler und Sarah Vorsatz. if

Weitere Informationen und E-Mail-Kontakte zur JAV: www.personalrat.uni-frankfurt.de/jav/

Der Entwurf zur Dienstvereinbarung Ausbildung ist auf den Internetseiten des Personalrats unter dem Punkt „Für Universitäts-Angehörige“ einsehbar.

Neu: ArbeiterKind.de

Anna-Lena Groh ist das Gesicht von ArbeiterKind.de an der Goethe-Universität. Sie hat Berlin gegen Frankfurt eingetauscht und Anfang Oktober ihr Büro im AFe-Turm bezogen. Von dort aus koordiniert sie nun Informationsveranstaltungen an Schulen, baut das Netzwerk der Initiative weiter aus und sucht nicht zuletzt neue Mentorinnen und Mentoren. Ihre Mission dabei: mehr Kinder, die aus nicht-Akademiker-Familien stammen, für ein Hochschulstudium zu begeistern.



Foto: Privat

Die Statistik spricht eine deutliche Sprache: Laut der aktuellen Studie des deutschen Studentenwerks nehmen von 100 Akademikerkindern 71 ein Hochschulstudium auf. Dagegen studieren von 100 Kindern nicht-akademischer Herkunft lediglich 24, obwohl doppelt so viele die Hochschulreife erlangen. „Die finanzielle Belastung durch ein Studium ist dabei nur einer von vielen Gründen. Die eigentliche Benachteiligung für Kinder aus nicht-akademischen Familien ist das Informationsdefizit“, sagt Anna-Lena Groh. ArbeiterKind.de setzt genau an diesem Punkt an: Über die Website werden zum Beispiel die Vorteile eines Studiums erläutert, Finanzierungsmodelle von BAFöG bis Stipendien erklärt, und es finden sich Informationen rund

um die Themenfelder Prüfungen, Praktika und Auslandsaufenthalte. Mentoren – meist sind dies Studierende oder Doktoranden – besuchen zudem Klassen in der Oberstufe, um Schüler für ein Studium zu begeistern. Das Engagement wird mittlerweile auch auf die 9. und 10. Klassen von Haupt- und Realschulen ausgeweitet, damit die Schülerinnen und Schüler dort Perspektiven für ihren weiteren Bildungsweg entwickeln können. Innerhalb von nur anderthalb Jahren konnten bundesweit bereits über 1.500 ehrenamtliche Mentoren gewonnen werden, und es sollen noch mehr werden. „In welchem Umfang sie sich einbringen und in welcher Form – ob sie sich zum Beispiel eher auf Informationsveranstaltungen konzentrieren oder Wert legen auf eine enge Kontaktpflege zu den potenziellen Studierenden – können die Mentorinnen und Mentoren dabei selbst entscheiden“, erzählt Groh.

Mit ihrer Unterstützung der Initiative nimmt die Goethe-Universität am Projekt „ArbeiterKind.de goes Hessen“ teil. An diesem partizipieren auch die Hochschulstandorte Darmstadt, Fulda, Gießen, Kassel, Marburg, Offenbach und Wiesbaden. Hessen soll dabei als Modellbundesland für die mit zahlreichen Auszeichnungen geehrte Initiative ArbeiterKind.de etabliert werden.

Wenn Sie mehr über ArbeiterKind.de wissen möchten oder sich für das Mentorenprogramm interessieren, wenden Sie sich bitte an Anna-Lena Groh: Tel: 798-28565 E-Mail: groh@ArbeiterKind.de

Foto: Födisch



Neue Gesichter an der Goethe-Universität

Die Goethe-Universität hat sich in den vergangenen Wochen wieder schlagartig verjüngt: Im August und September nahmen 28 junge Frauen und Männer an der Goethe-Universität ihre Ausbildung auf. Sie erlernen ihren künftigen Beruf in der Verwaltung, der Universitätsbibliothek, in den Werkstätten, am Institut für Bienenkunde und natürlich in den Fachbereichen. Hinzu kommen sieben Auszubildende am Universitätsklinikum, die von den Kolleginnen und Kollegen der Personalabteilung in Niederrad betreut werden.

Um den neuen Auszubildenden Wissenswertes zum Berufseinstieg an der Goethe-Universität und zum Thema Ausbildung zu vermitteln und um die neuen Kolleginnen und Kollegen untereinander zu vernetzen, hatten die für die Ausbildung verantwortlichen Kolleginnen aus der Abteilung Personalservices am 2. September wieder zu einer Einführungsveranstaltung eingeladen. Im Ausbildungsteam selbst gibt es übrigens auch eine neue Kollegin: Seit Ausbildungsbeginn 2010 wird das Team von Steffi Wegner und Mirjam Lenz durch Verena Seemayer komplettiert.

Ihren dritten Geburtstag konnte die Personal- und Organisationsentwicklung (kurz: PE/OE) in diesen Tagen feiern. Statt auf einen festen Fortbildungskatalog setzt das Team auf Kompetenzstärkung, Vernetzung, die Auseinandersetzung mit eigenen Zielen und den Dialog zwischen und von Führungskräften und Beschäftigten. Über die einzelnen eingeführten Maßnahmen und Instrumente hat GoetheSpektrum regelmäßig berichtet. Im Zuge der Neuorganisation des Kanzlerressorts ist PE/OE zu einer eigenen Abteilung innerhalb des neu entstehenden Bereiches Personal und Recht geworden – Anlass genug, in dieser Ausgabe einen Blick darauf zu werfen, wie die Abteilung arbeitet und warum sie sich für diesen Ansatz entschieden hat.

„Dass wir aus der früheren Personalabteilung jetzt herausgelöst sind, ändert wenig für unseren konkreten Arbeitsalltag. Wir haben insbesondere mit der Abteilung Personalservices, aber auch mit der Abteilung Recht, Tarifpolitik und Organisation viele Schnittstellen und arbeiten wie zuvor sehr eng zusammen“, stellt Monika Herr, Leiterin Personal- und Organisationsentwicklung klar. Sie hatte im Herbst 2007 mit dem Aufbau einer systematischen PE an der Goethe-Universität begonnen und stand als erstes vor der Herausforderung, als Externe gemeinsam mit vielen internen Partnern wie dem Personalrat ein Konzept zu entwickeln, das den Rahmen absteckt, in dem sich die PE an der Universität Frankfurt bewegt. Die Hürde wurde gemeistert, eine Dienstvereinbarung dazu abgeschlossen und eine PE-Kommission etabliert, die zwei- bis dreimal im Jahr zusammenkommt, in der geplante Vorhaben besprochen werden und die Anregungen für einzuführende Maßnahmen und Instrumente gibt. Damit die Interessen der verschiedenen Parteien berücksichtigt werden können, ist das Präsidium dort mit einem Vizepräsidenten und dem Kanzler, die Fachbereiche mit einem Dekan und einer Dekanatsreferentin, die Zentralverwaltung mit einem Leiter, der Personalrat mit seiner Vorsitzenden sowie die Frauenbeauftragte vertreten.

Im Hochschulwettbewerb bestehen

„Für unsere Arbeit gehen wir von drei Hypothesen aus“, sagt Monika Herr. „Erstens: Der globale Wettbewerb unter den Hochschulen hat deutlich Fahrt aufgenommen; er verlangt von den Universitäten ein klares Profil und eine entsprechende Positionierung. Dafür brauchen sie insbesondere auch kompetentes und engagiertes Personal. Dazu wollen wir einen Beitrag leisten.“ Der zweite

Foto: Dettmar



Bieten Expertise für Personal- und Organisationsentwicklung: Abteilungsleiterin Monika Herr (rechts) mit (von links) Referentin Bettina Klassen, Assistentin Sandra Benecke und Iannis Calchera, studentische Hilfskraft.

Entwicklung mit System

Die Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung im Porträt

Punkt erklärt, warum Personalentwicklung an einer Hochschule nicht nur aus einem Katalog von Qualifizierungsmaßnahmen bestehen kann: Das Management einer Universität, so Monika Herr, sei ein Management verschiedener Logiken, je nachdem, ob man zum Beispiel durch die Brille des Akademikers, des Staats, des Dienstleisters oder der Verwaltung auf die Sache schaue. „All diese Logiken erfordern unterschiedliche Formen von Professionalität und unterschiedliche Prozesse. Das bedeutet für uns als PE/OE, dass wir differenzierte und passgenaue Maßnahmen und Instrumente entwickeln müssen.“ Als Schlussfolgerung ergibt sich der dritte Punkt: Die Personalentwicklung muss sich als an den Zielen der Universität insgesamt oder von Teilbereichen ausrichten. „Dabei haben wir auch die Unterstützung guter Forschung und Lehre im Blick“, ergänzt Bettina Klassen, seit 2009 als Referentin für PE/OE an Bord.

„Ein Schwerpunkt unserer Arbeit ist das



Thema Leadership und die Professionalisierung aller universitären Führungsebenen als Ausgangspunkt für weitere Entwicklungen“, erklärt Monika Herr. Erarbeitet wurde zum Beispiel ein aus verschiedenen Modulen zusammengesetztes Führungskräfte-Entwicklungsprogramm für Verwaltung und Wissenschaftsmanagement.

Um Professorinnen und Professoren bei der Wahrnehmung ihrer Führungs- und Managementaufgaben zu stärken, hat PE/OE ein spezielles Coaching-Angebot entwickelt, das den Teilnehmern einen sehr individuellen Zugang zu dem Thema ermöglicht. Neuberufenen Professorinnen und Professoren stehen außerdem Seminare offen, die sich den Aspekten Leitung und Steuerung widmen und den Neuberufenen das „Ankommen“ an der Universität erleichtern sollen. Für Dekane, Pro- und Studiendekane wiederum wurden spezielle „Fachtage“ entwickelt. Ergänzt werden diese zielgruppenspezifische Angebote durch das Mitarbeiterentwicklungsgespräch (MAEG). „Die Startphase hat 2008 begonnen; das MAEG ist jetzt in fünf Fachbereichen und den großen zentralen Verwaltungseinheiten eingeführt worden. 2011 sollen weitere Bereiche folgen“, erzählt Bettina Klassen.

Networking unterstützen

Netzwerke zu stärken, Potenziale sichtbar zu machen und vorhandenes Know-how zu sichern macht den zweiten Arbeitsschwerpunkt der Abteilung aus. Monika Herr, Bettina Klassen und Team-Assistentin Sandra Benecke unterstützen verschiedene

Statusgruppen methodisch, inhaltlich und/oder organisatorisch bei ihrer Vernetzung. Zu den unterstützten Gruppen gehören unter anderem das „Forum Dekanatsleitungen“ und das Netzwerk der Technischen Assistentinnen und Assistenten. So verschieden, wie sie sind: Für alle diese Netzwerke ist typisch, dass sie sich gegenseitig unterstützen und bei der Professionalisierung stärken.

Beratung bei Veränderungen

Der dritte Fokus liegt in der Abteilung PE/OE auf unterstützenden Maßnahmen für die Beschäftigten, damit diese sich für zukünftige Arbeitsfelder oder Anforderungen weiterentwickeln können – sei es, weil sie ihre Kompetenzen für ihr spezifisches Arbeitsprofil stärken wollen, sei es, dass sich die Aufgabenstellungen für ein Team verändern, weil sich ein Bereich insgesamt verändert. Von Anfang an sehr gut angenommen wurde zum Beispiel die Fortbildungsreihe für Büromanagement. PE/OE unterstützt auch die verstärkte Ausrichtung auf Serviceorientierung und Dienstleistung im Ressort von Kanzler Hans Georg Mockel durch Workshops und Seminare. Manchmal ist aber auch eine ganz individuelle Beratung gefragt – auch das bietet die Personalentwicklung. Angefragt wird dieser Service zum Beispiel, wenn Mitarbeiter den Arbeitsbereiche wechseln oder sich weiterentwickeln möchten. Führungskräfte können sich Unterstützung einholen bei Fragen zu Führung, Team- oder Arbeitsbereichsentwicklung. „Und wir helfen auch gerne, jeweils geeignete Weiterbildungen oder andere Unterstützungsangebote zu finden“, ermutigt Monika Herr zur Kontaktaufnahme mit ihrer Abteilung.

Nach diesen Prinzipien richtet die PE/OE ihre Arbeit aus:

- Auf Stärken schauen – vorhandenes Potenzial stärken und fördern
- Ganzheitliches Arbeiten – Ziele von Person und Organisation näher bringen, Kontext und Hintergrund beachten
- Einnehmen der drei Perspektiven Person/Struktur/Position; Verbindungen herstellen
- Begegnung auf Augenhöhe – unterstützend und beratend arbeiten, nicht belehrend
- Ausrichten auf mittel- und langfristige Entwicklungsprozesse
- Lernprozesse sind Veränderungsprozesse, sie brauchen Raum und Zeit

Die Frau, die Steine wirft

Mandy Weiß und ihr Clan wurden Erste bei den Mainland Games

Mit Mandy Weiß sollte sich keiner voreilig anlegen: Die Auszubildende der Goethe-Universität wirft mit Heusäcken, hebt schwere Steine und rennt mit Gleichgesinnten und einem großen Baumstamm im Slalom. Mit Punktsiegen in diesen und anderen Disziplinen hat ihr „Clan“, die „Nic Williams“, den ersten Platz unter den sieben Frauenteams bei den Highland Games in Rüsselsheim am 4. und 5. September gemacht. Kein Wunder, dass sie bei unserem Gespräch noch Muskelkater hat.

Nach vier Jahren als Fan wollte Mandy Weiß es selbst wissen: Ihr Vater und ihr Freund sind schon lange in der Highland-Games-Szene aktiv, beherrschen auch die Meisterdisziplin des „Tossing the Caber“, bei der ein Baumstamm an einem Ende emporgestemmt und dann so geworfen werden muss, dass er sich einmal um die eigene Achse dreht. Wenn beim Schloss Machern nahe ihrer Heimatstadt Halle/Saale schottische Hochlandspiele stattfanden, haben ihre Mutter und sie selbst immer ihre Männer in den Kilts angefeuert. Jetzt, nach ihrem Umzug ins Rhein-Main-Gebiet, hat sich Mandy Weiß selbst einen Schottenrock gekauft und mit den Nic Williams ein Frauenteam gefunden, in dem sie sich sportlich und menschlich gut aufgehoben fühlt.

Bevor mit den Mainland Games die Deutschen Meisterschaften der Hochlandspiele anstanden, hatte sie nur zweimal mit den anderen Frauen trainiert, war allerdings durch Krafttraining und jahrelanges

Handballspielen ohnehin gut in Form: „Durchhaltewillen und etwas Kampfgeist sollte man schon mitbringen“, sagt die 23-Jährige. In einem Park in Raunheim üben die Nic Williams mit ihrem Bruder-Clan, den Mac Klepmintons, bauen das Gerüst auf für den Gewichthochwurf, üben den Huckepacklauf und hantieren mit den anderen Gerätschaften. Einen offiziellen Verein und Trainer gibt es nicht, dafür einen Clan Chief, und die Sportgeräte sind alle selbst zusammengesucht und gebaut. „Einige Disziplinen habe ich erst bei den Mainland Games zum ersten Mal gemacht – zum Beispiel Bogenschießen. Das war eine absolute Herausforderung“, berichtet Mandy Weiß.

Für sie und ihre Mitstreiterinnen geht es nicht nur darum, einen extremeren, leicht verrückt anmutenden Sport zu betreiben. Ein besonderer Reiz liegt für sie und viele andere Highland-Games-Athleten darin, bei den Wettkämpfen in eine andere Welt einzutauschen. Die Hochlandspiele sind oft an Mittelaltermärkte angegliedert, und auch bei den Deutschen Meisterschaften in Rüsselsheim lebte die keltische Vergangenheit ein Stück auf: Bevor die Sportler nach einem ener-

Foto: Privat



Auszubildende Mandy Weiß in voller Montur bei den Mainland Games

Highland Games

Zum Wettkampf gehörten Disziplinen wie Tossing the Caber (Baumstammüberschlag), Putting the Stone (Steinstoßen), Weight for Height (Gewichthochwurf), Bogenschießen, Fassrollen, Strohsackhochwurf oder die Huckepack-Staffel.

Die Ursprünge der Highland Games sollen im Schottland des 6. Jahrhunderts liegen, als die Chieftains regelmäßig Wettkämpfe unter den Mitgliedern ihres Clans austragen ließen. König Malcolm III. soll im 11. Jahrhundert auf diesem Weg die Mitglieder seiner Leibgarde rekrutiert haben. Im 14. Jahrhundert besannen sich die Schotten wieder verstärkt der eigenen keltischen Ursprünge und Traditionen. Dudelsackspiel und Highland Dancing erlebten eine neue Popularität, Kilt und Tartan wurden zu Symbolen kultureller Identität, und bei den „Highland Gatherings“ demonstrierten sich befreundete Clans ihre körperliche Kraft und Stärke.

giereichen Frühstück am Samstag Vormittag zu den Baumstämmen und Steinen griffen, eröffnete eine Piping Band das Spektakel, und keltische Klänge von der Bühne unterhielten die rockgewandeten Highlander und die Zuschauer das ganze Wochenende. Stände verkauften schottische Accessoires sowie mittelalterlich inspirierte Speisen, und manche Clans versagten sich auch beim Campen jeden modernen Komfort. Echter Pathos hat

aber keine Chance: Mandy Weiß zeigt lachend auf ein Foto von einem Männer-Clan in Fußball-Trikots und Kuhflecken-Röckchen, bevor sie ihr Laptop mit den Fotos und Filmen von den Highland Games zu klappt. Statt schottischer ist jetzt Frankfurter Geschichte angesagt: Ihre erste Station hat die neue Auszubildende zur Verwaltungsfachangestellten nämlich ins Universitätsarchiv geführt. *if*

Kostenlose Online-Sprachkurse

Campus Language Training ist an den Start gegangen

Das Sprachenzentrum der Goethe-Universität bietet seit Beginn des Wintersemesters 2010/2011 allen Studierenden und Mitarbeitern die Möglichkeit, kostenlos Online-Sprachkurse zu absolvieren: als E-Learning-Angebot für Selbstlerner oder als flexible Ergänzung zum konventionellen Sprachkurs. Durch den Einsatz von QSL-Mitteln kann das seit langem ins Auge gefasste Projekt nun realisiert werden.

Eine Campus-Lizenz ermöglicht zukünftig allen Studierenden, die einen Account des Hochschulrechenzentrums besitzen, den unkomplizierten Zugang zu Online-Kursen des Sprachlernsoftware-Spezialisten digital publishing. Zur Auswahl stehen die Sprachen Englisch, Spanisch, Französisch und Italienisch (teilweise mit Business-Modulen). Auch die Beschäftigten der Universität können von dem neuen Angebot profitieren und beispielsweise per Internet von zuhause aus auf die Sprachlernprogramme zugreifen: Die Campus-Lizenz schließt die Nutzungsrechte für diesen Personenkreis als kostenloses Extra ein. Das Sprachenzentrum hat die Lizenzen für das Campus Language Training, kurz CLT, für drei Jahre erworben.

Dank Campus Language Training gekonnt Tickets für den Eiffelturm auf Französisch erwerben.



Foto: Pixelio

Die Netzwerkversionen der neuen Online-Sprachschule sind den Nutzern des Multimedia-Sprachlabors in Bockenheim seit Jahren bekannt und vertraut. „Wir haben seit 2005 die Sprachlernprogramme von digital publishing erfolgreich eingesetzt und viele positive Erfahrungen gesammelt. Nun möchten wir diese sehr effektive Lernmethode durch den Online-Zugriff einem größeren Nutzerkreis zur Verfügung stellen“, erklärt Dr. Maria Kopp-Kavermann, verantwortlich für die fremdsprachliche Weiterbildung an der Goethe-Universität. „Ab dem Wintersemester können wir so dem Wunsch vieler Studierender nach mehr Flexibilität gerecht werden, denen aufgrund straffer Stundenpläne und verschiedener Uni-Standorte ein regelmäßiger Besuch in unserem Sprachlabor zunehmend unmöglich geworden ist.“

Dass nun nach etlichen Monaten intensiver Planung und Vorbereitung möglichst viele Studierende und Mitarbeiter das neue Angebot nutzen, hofft Kopp-Kavermann. All jenen, die dem Sprachenlernen am PC kritisch gegenüberstehen, rät sie, die Online-Sprachschule dennoch auszuprobieren: „Keine Frage, am Computer eine neue Sprache zu lernen oder vorhandene Kenntnisse

aufzufrischen, erfordert ein großes Maß an Motivation und Durchhaltevermögen. Deshalb haben wir mit dem Campus Language Training ein Programm ausgewählt, das sich den Lernern gegenüber verpflichtet, die Software so motivierend und selbsterklärend wie nur irgend möglich zu gestalten. Aber wir stehen bei Schwierigkeiten oder Fragen auch ganz real in Fleisch und Blut mit Rat und Tat zur Seite.“ Und Yiming Wei, Mitarbeiter im CLT-Projekt, fügt hinzu: „Die CLT-Kurse haben uns durch die Berücksichtigung unterschiedlichster Lerner-typen überzeugt! Das liegt nicht zuletzt an der wirklich gelungenen multimedialen Gestaltung sowie den zahlreichen Exportfunktionen.“ Zudem halten die Programme umfangreiche Hilfestellungen wie Handbücher, eine Demoversion und ein ausführliches Verzeichnis der FAQs bereit. Im Sprachlabor des Sprachenzentrums wird es darüber hinaus in regelmäßigen Abständen Informations- und Einführungsveranstaltungen zum Campus Language Training geben.

Informationen zu Registrierung, Login, Kursaufbau und Lerninhalten finden Sie auf der Homepage des Sprachenzentrums unter www.sprachenzentrum.uni-frankfurt.de

Neben dem Eingang zu Michael Türkays Büro hängt ein Pergament mit drei japanischen Schriftzeichen. „Das heißt übersetzt Krabbenstudio,“ erläutert der Zoologe, das kalligraphische Kunstwerk habe ihm ein japanischer Kollege geschenkt. Ein besseres „Türschild“ könnte Professor Türkay kaum haben, denn der 63-jährige gehört zu den weltweit führenden Krabbenforschern. Momentan hat es ihm *Portumnus latipes* besonders angetan: „Die Art gehört zu den Schwimmkrabben, das heißt sie läuft nicht nur über den Meeresboden, sondern kann mit ihren paddelartigen Hinterbeinen auch Strecken im freien Wasser zurücklegen.“ Vor wenigen Jahren begann sie aus dem Atlantik und Ärmelkanal in die Nordsee einzuwandern, „seitdem verfolge ich mit meinen Mitarbeitern aufmerksam, wie sich die Art vor unseren Küsten ausbreitet und wie sich ihr Lebenszyklus gestaltet.“ Das ginge bei dieser Krabbe sogar besser als bei anderen Arten, „denn sie lebt in der Brandungszone und ernährt sich dort von Angespültem“, erzählt Türkay, zu dessen Forschungsschwerpunkten auch die Krebstier-Vielfalt der Nordsee gehört. Drittens, und dadurch wurde Türkay in den letzten Jahren zunehmend bekannt, spielt die Tiefsee eine gewichtige Rolle im Rahmen seiner Forschung. „Hier möchte ich vor allem mehr darüber herausfinden, wie Tiefseetiere verbreitet und differenziert sind. Das ist eine ganz essentielle und nötige Grundlagenforschung, denn über das Leben in der Tiefsee ist weniger bekannt als über die Rückseite des Mondes!“



Herr der Krabben – Prof. Michael Türkay mit einem Prachtexemplar aus seiner Sammlung.

Unterwegs mit dem Krebs- und Tiefseeforscher Prof. Michael Türkay



Mit dem Vorantreiben seiner aktuellen Forschungsprojekte beginnt auch dieser Arbeitstag von Michael Türkay. Wie so oft schließt er die Tür zu seiner Abteilung schon früh um halb acht auf: „Wenn ich später anfinke, könnte ich sehr viel weniger Energie für die Forschung nutzen“, sagt der Meeresbiologe augenzwinkernd, „denn um neun geht der Gegenwind los, und um zehn wollen dann alle was.“ Türkays Arbeitsräume befinden sich im Forschungsinstitut Senckenberg, und dass er dort so gefragt ist, hängt nicht nur mit seiner Forschung zusammen. Der außerplanmäßige Professor am Fachbereich Biowissenschaften der Goethe-Universität ist nämlich nicht nur Leiter der dortigen Krebstier-Sektion, sondern zugleich Chef der Abteilung „Marine Zoologie“, also aller an Meerestieren forschenden Sektionen, des weiteren IT-Beauftragter und seit 1995 auch Vizedirektor der Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung, die neben dem Forschungsinstitut auch das bekannte Schaumuseum betreibt und die 1914 wesentlich an der Gründung der Goethe-Universität beteiligt war. Als Vizedirektor ist Türkay, der schon 1976 als wissenschaftlicher Assistent zu Senckenberg stieß, auch Personalleiter. „Allein das ist fast ein Fulltime-Job, denn wir haben bei Senckenberg etwa 700 Mitarbeiter,

die sich auf neun Standorte verteilen“, sagt er. „Aber ich mache ihn ausgesprochen gern, weil ich gern mit Menschen zu tun und einen Hang zum juristischen Denken habe.“ Die letzte Großbaustelle war die Besetzung der Posten im Biodiversitäts- und Klimaforschungszentrum BiK-F, das die Goethe-Universität und Senckenberg im Rahmen der hessischen LOEWE-Initiative unterhalten.

Im Laufe des Nachmittags ebbt die Anzahl der Telefonate, Besuche oder Besprechungen dann wieder peu à peu ab. „Anders wäre es, wenn eine Sitzung des Direktoriums anstünde. Diese finden 14-tägig bis monatlich statt“, sagt Türkay, „und wenn es um die Verabschiedung von Programmbudgets geht, können sie auch mal von 11 bis 22 Uhr dauern. Das ist dann wirklich harte Arbeit!“ An diesem Nachmittag kann sich Türkay aber langsam wieder der Wissenschaft zuwenden. Genau genommen stehen eine Teambesprechung und ein internet Seminar seiner Arbeitsgruppe an, die derzeit sieben Mitarbeiter und einen kroatischen Gastforscher zählt. Ihnen stehen in der Sektions-Sammlung über 500.000 konservierte Krebstiere für wissenschaftliche Arbeiten zur Verfügung, darunter 1.544 so genannte Typen, also Exemplare, nach denen einst neue Arten beschrieben wurden.

Der Katalog der Sammlung, in den nach und nach alle vorhandenen Präparate aufgenommen werden sollen, ist sogar für jedermann unter sesam.senckenberg.de einsehbar.

Hinzu kommen Vorbereitungsarbeiten für Türkays Lehrveranstaltungen an der Goethe-Universität. „Eigentlich muss ich zwei Semesterwochenstunden geben“, so Türkay, „aber es wird automatisch immer mehr, die Lehre begeistert mich einfach zu sehr.“ Schon während seiner Studiums und der anschließenden Doktoranden-Zeit unterrichtete er an der Limburger Marienschule neun Jahre lang Biologie und Chemie. An der Universität veranstaltet er heute neben Vorlesungen und Praktika zur Artenvielfalt und zum Körperbau der Tiere auch Exkursionen. Zuletzt ging es im Sommer 2010 mit 20 Studierenden und seinen Universitäts-Kollegen Prof. Christian Winter und Prof. Bruno Streit für 14 Tage an die Nordsee, nach Wilhelmshaven, Ostfriesland, Wangerooge und Helgoland. Den

angehenden Biologen sollte dabei die Vielfalt der Arten und Lebensräume der deutschen Küste vermittelt werden – im Rahmen von Feldexkursionen und Laboruntersuchungen in den Räumen von „Senckenberg am Meer“ in Wilhelmshaven ebenso wie an Bord von Schiffen. Unter anderem war eine Ausfahrt mit dem Forschungskutter „Senckenberg“ angesetzt, dessen Modell auch in Türkays vor Akten und Büchern überbordenden Büro steht. „Diese Schiffsfahrten, bei denen wir Proben direkt aus dem Meer holen, beeindrucken die Studierenden immer sehr. Und mir geht es genauso, für mich ist die Seefahrt essentiell, seitdem ich ein Kind war. Als man mich fragte, ob ich Vizedirektor von Senckenberg werden wolle, habe ich gesagt, ich mache alles, solange ich mindestens 14 Tage im Jahr Schiffsplanken unter den Beinen hab.“

Gegen 20 Uhr verlässt Türkay die senckenbergischen Hallen. Zeit für Hobbys und Familie? „Natürlich, den familiären Zusammenhalt darf man bei aller Arbeit nicht aus dem Blick verlieren.“ Nur mit den Hobbys sei das so eine Sache, denn ihm vermischten sich so oft Hobby und Beruf. So etwa bei den Ausflügen in die Frankfurter Stadtgeschichte, denen sich Türkay momentan mit besonderer Vorliebe widmet: „Vor etwa drei Jahren nahm ich im Rahmen eines Klassentreffens an einer Stadtführung durch Frankfurt teil“, berichtet er. „Dabei kamen wir unter anderem zum Steinernen Haus am Römerberg, das im 15. Jahrhundert der Patrizierfamilie Melem gehörte und damals ‚Haus zum roten Krebs‘ hieß. Auch das Familienwappen der Melems zeigt einen Krebs, einen Flusskrebs, um genau zu sein. Nachdem uns unsere Stadtführerin erklärte, das niemand genau wisse, wieso die Melems den Krebs im Wappen führten, habe ich mich auf die Spur der Krebse im Frankfurter Stadtbild begeben.“ Mittlerweile hat Türkay unter anderem vier „Häuser zum Krebs“ im historischen Frankfurt entdeckt und zudem Zahlreiches über die einstige Flusskrebs-Fischerei im Main herausgefunden. Was zu dem Schluss führt: Krebse sind einfach überall.

Stephan M. Hübner



Michael Türkay mit Studierenden unterwegs im Deichvorland der ostfriesischen Nordseeküste

Plakate, Zeitschriften, Events und mehr

Alexander Pachmann – ein Mitarbeiter, viele Aufgaben



Foto: Lecher

Alexander Pachmann ist seit 2007 bei CAMPUSERVICE. Er hat Tourismuswirtschaft in Wernigerode im Harz studiert und arbeitete davor in der Eventbranche, beispielsweise für Eckardt Witzigmann oder Andre Heller. „Ich liebe meine abwechslungsreichen Aufgaben, es wird nie langweilig“, sagt Pachmann.

FRIZZ den Studierenden und Beschäftigten der Goethe-Universität adäquat bereitstellen zu können.

Auch die Verkleidung des alten Labsaalgebäudes an der Bockenheimer Landstraße wird von Pachmann betreut. Eine lichtdurchlässige Stoffbespannung, die die ursprüngliche Fassade nachbildet, lenkt geschickt vom in die Jahre gekommenen Gebäude ab. Nachdem die Verkleidung nun eine längere Zeit hängt und durch Graffiti und Risse beschädigt wurde, versucht Pachmann neue Motive zu gewinnen, um die optische Verschönerung wieder zu erreichen.

Momentan beschäftigt Alexander Pachmann ein weiteres, besonderes Projekt – die Aufstellung von Litfaßsäulen auf dem Cam-

pus Westend. Zahlreiche Gespräche zwischen ihm und Hessischem Baumanagement, Immobilienmanagement der Goethe-Universität und der Stadt Frankfurt haben stattgefunden. Nun werden – ähnlich wie am Campus Bockenheim – zwei Litfaßsäulen im Westend aufgestellt. Studentische Initiativen, Hochschulgruppen, Beschäftigte der Goethe-Universität oder der AStA können hier auf Informationen und Veranstaltungen hinweisen. Darüber hinaus wird es eine Litfaßsäule der Stadt Frankfurt geben, auf der kulturelle Hinweise und Informationen rund um Frankfurt veröffentlicht werden.

Jessica Kuch

Vielen Mitgliedern der Universität ist Alexander Pachmann als Ansprechpartner bei Veranstaltungen bekannt, aber dies ist nur ein Teil seines Jobs. GoetheSpektrum hat nachgefragt, für welche CAMPUSERVICE-Leistungen man ihn darüber hinaus noch ansprechen kann.

Pachmanns Aufgabenspektrum ist vielseitig und abwechslungsreich: Veranstaltungskoordination, Außenplakatierung,

Hinweisschilder, Labsaalverkleidung und Zeitschriften – ein Mitarbeiter, viele Aufgaben. Er weiß am besten wie Plakate, Magazine oder Prospekte an den Standorten der Goethe-Universität verteilt werden können, denn er betreut das Zeitschriftenregalsystem. Es wurde sowohl in Bockenheim, Westend, Riedberg, Sportcampus als auch am Campus Niederrad von CAMPUSERVICE etabliert, um fachspezifische Medien, wie Unicum oder

Alexander Pachmann

Tel.: 069/ 71 58 57 23

E-Mail: ap@uni-frankfurt.campuservice.de

Ihr Ansprechpartner für

- Veranstaltungsorganisation
- Außenplakatierung (Hinweisschilder, Plakaträhmen)
- Litfaßsäulen
- Labsaalverkleidung
- Zeitschriftenregalsystem

RÄTSEL

Jäger und Gejagte

Im Wald der Schatten herrscht undurchdringliche Finsternis. Vampire machen Jagd auf Werwölfe und umgekehrt. Die verfeindeten Gruppen sind mächtig und versuchen, sich gegenseitig auszurotten. Die wenigen übrig gebliebenen Menschen, die zwischen die Fronten geraten sind, schlagen sich mal auf die eine, mal auf die andere Seite. So das Setting des Rollenspiels „Jäger der Nacht“, das wir in dieser Ausgabe verlosen. Jeder der Spieler gehört entweder zum Clan der Werwölfe, zu den Vampiren oder ist als einer der wenigen Menschen ein wahrer Individualist. Zu Beginn kennt jeder nur die eigene Identität. Welcher der Mitspieler Werwolf, Vampir oder Mensch ist, das gilt es im Verlauf des Spiels herauszufinden, um die Gegner dann mit den eigenen Verbündeten herauszufordern.

Der irische Schriftsteller Bram Stoker schuf mit „Dracula“ den Klassiker aller Vampirromane. Als Grundlage soll ihm dabei die Legende über einen rumänischen Fürsten gedient haben. Wir möchten von Ihnen wissen: Um welche Person handelt es sich?

Senden Sie uns Ihre Lösung bis zum 10. Januar 2011 zu (Kontaktdaten siehe Impressum).



Unter allen richtigen Einsendungen verlosen wir:

- Drei Spiele „Jäger der Nacht“, die uns freundlicherweise vom KOSMOS-Verlag zur Verfügung gestellt wurden.
- Drei Bücher „Das ‚neue‘ Frankfurt – Innovationen in der Frankfurter Kunst vom Mittelalter bis heute“ mit den Vorträgen der 1. Frankfurter Bürgeruniversität aus dem Winterhalbjahr 2008/2009.

Auflösung des Rätsels im GoetheSpektrum 3/2010:
Der Name des gesuchten Künstlers ist George Rickey.

- Die Gutscheine für einen Besuch im Stalburg Theater hat Mercedeh Golriz, International Office, gewonnen.
- Je zwei Eintrittskarten für das Eröffnungskonzert der Skyline Symphony haben gewonnen: Siegfried Barta, Dekanat FB Medizin; Verena Seemayer, Personalservices; Ursula Wohlmann, ZENAF.
- Die verlorene Künstleruhr von Edeltraud Klöpfer geht an Doris Jindra-Süß, Gleichstellungsbüro.

Impressum Das GoetheSpektrum ist das Magazin für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Es erscheint alle drei Monate.

Herausgeber: Der Präsident der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main
V.i.S.d.P. Dr. Olaf Kaltenborn, Leiter Marketing und Kommunikation (ok)

Redaktion: Imke Folkerts (if), Abteilung Marketing und Kommunikation/Interne Kommunikation
Senckenberganlage 31, 60325 Frankfurt am Main
Tel.: (069) 798-22370

Fax: (069) 798-28530

E-Mail: goethespektrum@uni-frankfurt.de

Bildredaktion: Elke Födisch

Redaktionelle Mitarbeit: Dr. Nikolai Egold, Melanie Gärtner, Alina Hernandez Bark, Monika Herr, Dr. Eilhard Hillrichs, Stephan M. Hübner (hü), Bettina Klassen, Karina Klier (kk), Jessica Kuch (jk), Lucia Lentes (le), Isabell Ludewig, Stephanie C. Mayer, Sandra Polchow, Prof. Roland Prinzinger, Christina Rahn (cr), Prof. Rolf van Dick, Prof. Bernhard Zwißler

Gestaltung: Jutta Schneider, Basaltstr. 21, 60487 Frankfurt am Main

Druck: Druckzentrum Neu-Isenburg, Rathenastr. 29-31, 63263 Neu-Isenburg

Auflage: 6.100 Exemplare
GoetheSpektrum im Netz:

www.uni-frankfurt.de/aktuelles/publi/

Das GoetheSpektrum ist unentgeltlich. Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers und der Redaktion wieder. Für unverlangt eingesandte Artikel und Fotos wird keine Gewähr übernommen. Die Redaktion behält sich Kürzungen und Angleichungen an redaktionelle Standards vor.

Redaktionsschluss für die Ausgabe Februar 2011 des GoetheSpektrums:
10. Januar 2011